

---

Tema: Reforma Laboral y actualización laboral 2025

Conferencista: Alexander Coral Ramos

Fecha de Elaboración: Noviembre 18 de 2025



**Ley 2466 de 2025**

**Art. 70. Parágrafo:**

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada **dentro de los 30 días siguientes a la entrada de ley** deberá expedir acto administrativo correspondiente que actualice la tarifa mínima regulada de los servicios de vigilancia y seguridad privada, garantizando cubrimiento de modificaciones laborales que esta ley genere, conforme al art. 92 del Decreto Ley 356/1994

		<b>Tarifa en S.M.M.L.V.</b>		<b>Un turno 24 horas x mes</b>	
		<b>Comercial</b> (+8%, 10%, 11% Adm. y Sup.)	<b>Residencial</b> (Estrato 4, 5 y 6 + 10% Adm y Sup.)		
48 H.	2022	<b>8.8</b>	8.6	\$ 8.800.000	\$ 8.600.000
48 H.	2023 <b>1º Sem</b>	8.8	8.6	\$ 10.208.000	\$ 9976000
47 H.	2023 <b>2º Sem</b>	9.06	9.06	\$ 10.509.600	
47 H.	2024 <b>1º Sem</b>	9.06	9.06	\$ 11.778.000	
46 H.	2024 <b>2º Sem</b>	9.14	9.14	\$ 11.882.000	
46 H.	2025 <b>1º Sem</b>	9.14	9.14	\$ 13.010.790	
44 H.	2025 <b>2º Sem</b>	9.29	9.29	\$ 13.224.315	

<b>Resolución 20251000059517CS Supervigilancia 8/Ago SMMLV</b>			<i>Calculado todo sobre s.m.m.l.v./2025</i>		
<b>46 h R.L. 2025</b>	Entre 1 al 14 de julio	9.24	\$ 13.153.140		
<b>44 h C.J. 2025</b>	Entre 15 julio a 24 dic.	9.53	\$ 13.565.955		
<b>44 h R.L. 2025 y 2026</b>	Entre 25 dic 2025 al 30 jun/26	9.77	\$ 13.907.595		
<b>44 h R.L. 2026</b>	Entre 1 al 14 de julio/26	9.85	\$ 14.021.475		
<b>42 h C.J. 2026 y 2027</b>	15 de julio/26 al 30 junio/2027	10.21	\$ 14.533.935		
<b>42 h R.L. 2027</b>	1 julio/2027 en adelante	<b>10.38</b>	\$ 14.775.930		
				<b>Entre 2022 a 2027 el costo pasó de 8.8 a 10.38 Sube 1.58</b>	

## **iLo que NO fue!**

- Nuevos fueros –Estabilidad laboral
- Aumento licencia de paternidad
- Eliminación del contrato de prestación de servicios
- Eliminación uso de Empresas de Servicios Temporales
- No se aumentaron las indemnizaciones
- No se creó contrato laboral sector agropecuario
- Nuevas garantías sindicales
- Flexibilización trámite aprobación de inicio de huelga
- Eliminación del contrato sindical

### **Ley 2466 de 2025 (25 de junio)**

#### **Reforma al Código Laboral y unas normas de seguridad social**

**ART. 1°. Objeto.** La presente Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral ... se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente ... remuneración justa, bienestar ... promoción del diálogo social, ... garantías para el acceso a la seguridad social y **sostenibilidad de los empleos** desde el respeto plena a los derechos ... así **como el favorecimiento a la creación de empleo formal** en Colombia.

## "MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL Y AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD"

### **TEXTO ANTERIOR. Art. 47. Duración indefinida.**

- 1) Contrato no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.
- 2) Contrato a tér. indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a 30 días, para que el empleador lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el Art. 8º num. 7º del Dec. 2351/65, Art. 64 de este Código...

### **NUEVO Art. 47º. El contrato laboral a término indefinido.**

Trabajadores serán vinculados mediante contrato de trabajo a Tér indefinido.

**Sin perjuicio de lo anterior**, podrán celebrarse contratos, ya sea a tér. fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. Contrato a Tér. indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

**Trabajador podrá darlo por terminado mediante preaviso de 30 días** calendario para que el empleador provea su reemplazo. En **ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita** el preaviso aquí descrito.

***Parágrafo.** El preaviso indicado no aplica ... eventos de terminación unilateral ... del trabajador cuando sea ... causa imputable al empleador, ... caso en el cual trabajador podrá dar por terminado contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a Mecanismos Alternativos o vía judicial para obtener indemnización ... en caso de comprobarse incumplimiento grave de obligaciones a cargo de empleador".*

## ART. 46. CONTRATOS A TERMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA

**TEXTO ANTERIOR.** Art. 46. Contrato de trabajo a tér. fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a 3 años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a 30 días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si tér. fijo es inferior a 1 año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente contrato hasta por 3 períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a 1 año, y así sucesivamente.

### **NUEVO** Artículo 46.

#### **1. CONTRATOS DE TRABAJO A TERMINO FIJO**

Podrán celebrarse contratos a tér. fijo por un término **no mayor a 4 años.** ... deberá celebrarse por escrito. Cuando contrato a tér. fijo **no** cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entender celebrado a tér. indefinido desde el inicio de la relación laboral.

Contrato a tér. fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrá considerarse los siguientes tipos de prorrogas:

**Prórroga automática.** Si con 30 días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prorroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá **renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prorroga**, según sea el caso, **sin que pueda superar límite máximo de 4 años** previsto en este art. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a 1 año, pero en este caso la 4ª prórroga automática será por un periodo de 1 año.

**Prórroga pactada.** Cuando el contrato se celebre por un término inferior a 1 año, las partes, mediante acuerdo **escrito**, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la 4ª prórroga, el contrato **no** podrá renovarse por un periodo inferior a 1 año. **En ningún caso podrá superarse el término máximo de 4 años** previsto en este art., ... **para contratos vigentes (25/junio/2025) este límite máximo se contabilizará partir de la entrada en vigencia de esta ley.**

**NORMA ANTERIOR** Prórroga pactada o automática... ¿Cuándo se convierte en indefinido? **iNunca!**

Periodo inicial	1ª prórroga	2ª prórroga	3ª prórroga	4ª prórroga	5ª prórroga	6ª prórroga
2 meses	2 meses	2 meses	2 meses	1 año	1 año	1 año <b>y suc.</b>

Periodo inicial	1ª prórroga	2ª prórroga	3ª prórroga	4ª prórroga	5ª prórroga	6ª prórroga
2 meses	8 meses	3 meses	5 meses	1 año	1 año	1 año <b>y suc.</b>

**NORMA NUEVA**

**Prórroga automática**

Periodo inicial	1ª prórroga	2ª prórroga	3ª prórroga	<b>4ª prórroga</b>	5ª prórroga	6ª prórroga
5 meses	5 meses	5 meses	5 meses	<b>1 año</b>	1 año <i>(al final van 44 meses)</i>	<b>¿?... al 4º mes se entenderá indefinido desde el inicio.</b>

**Prórroga pactada**

Periodo inicial	1ª prórroga	2ª prórroga	3ª prórroga	4ª prórroga	<b>5ª prórroga</b>	6ª prórroga
7 meses	6 meses	8 meses	9 meses	5 meses	<b>1 año</b> <i>(al final van 47 meses)</i>	<b>¿? al 1º mes se entenderá indefinido desde el inicio.</b>

## OBRA O LABOR

### **Texto anterior. Art. 45. Duración.**

El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, **por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada**, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

### **Nuevo Art. 46 ...**

#### **2. Contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada.**

Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato ... deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando **no se cumplan** las condiciones señaladas:

...en el presente artículo,

... o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios,

el contrato **se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral**, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor,

... caso en el que se podrá continuar el contrato **adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad**, especificando en cualesquiera de los 2 casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

## **JORNADAS, RECARGOS Y DOMINICALES**

### *Ley 2101 de 2021 (15 julio)* **Reducción Jornada SEMANAL de Trabajo**

Implementación Gradual. Disminución podrá ser implementada gradual por empleador, así:

- Transcurridos 2 años a partir de la entrada en vigencia, empezará la reducción así:
- A partir del 15 de julio/2023, queda en **47** horas semanales.
- A partir del 15 de julio/2024, queda en **46** horas semanales.
- A partir del 15 de julio/2025, queda en **44** horas semanales.
- A partir del 15 de julio/2026, queda en **42** horas semanales.

Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de 42 horas a la semana.

**Nota:** A partir del 15/julio/2026, desaparece: Día de la familia y  
Jornada semanal de rec/Cultural/Capacitación

Alexander Coral R.

**OJO. Aplica hasta entrada vigencia plena Ley 2101/2021 ... número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser **de mínimo 4** horas continuas y **hasta 10 diarias** sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario**

**Jornada Máxima Legal.** *OJO.* Se modifica 161 C.S.T., pero mantiene gradualidad de Ley 2101 de 2021

**Art. 161. Duración.** Duración máxima jornada ordinaria de trabajo **es de 8 horas al día, sin perjuicio** de lo establecido en Ley 2101/2021 sobre la aplicación gradual, y una **jornada máxima de 42\* (julio 2026) horas a la semana.** Jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, de **5 a 6** días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

Número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en horario pactado debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Excepciones:

a) Empleador y trabajador podrán acordar que jor. semanal de 42/h se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máx. 6 días a la semana con 1 día de descanso obligatorio, **que podrá coincidir con el día domingo.**

Así, número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como **mínimo 4/h continuas y máximo hasta 9/h diarias** sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de 42 horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria...

b) En labores ... insalubres o peligrosas, Gobierno puede ordenar reducción ... con dictámenes al respecto.

c) Duración máx. de la jornada laboral de los **menores de edad**, autorizados para trabajar... reglas:

1. Menores entre 15 y 17 años, solo jornada diurna y máxima 6 horas diarias y 30 a la semana.

2. Mayores de 17 años, solo jornada diurna y máxima 8 horas diarias y 40 a la semana.

**Norma anterior:**

1. Adolescentes entre 15 y 17 años, solo jornada diurna y máxima 6 horas diarias y 30 a la semana **y hasta las 6:00 pm.**

2. Adolescentes de 17 años, solo jornada diurna y máxima 8 horas diarias y 40 a la semana **y hasta las 8:00 pm.**

d) Empleador y trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, ... organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante **todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de 6 horas al día y 36 a la semana.**

En este caso **no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo**, pero trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

**Parágrafo 1°.** Empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratar para la ejecución de 2 turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

**Parágrafo 2°.** Empleadores y Cajas de Compensación **podrán** facilitar, promover y gestionar jornada semestral en la que sus empleados puedan **compartir con su familia** en un espacio suministrado por aquellas.

### **Jornada nocturna**

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p. m.
  2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.
- ... vigencia 6 meses después de la sancionada la Ley. **25/dic/2025.**

## Relación horas extras

**Norma anterior. Num. 2 Art. 162** Actividades no contempladas en este art. sólo pueden exceder límites señalados..., mediante autorización de Mintrabajo ... En las autorizaciones ... el número máximo de horas extraor ... **las que no podrán pasar de 12 semanales**, y se exigirá ... llevar diariamente un registro ... de cada trabajador, ... se especifique: nombre, edad, sexo, actividad desarrollada, número horas laboradas, indicando diurnas o nocturnas, liquidación de la sobreremuneración correspondiente.

**NUEVO** C.S.T. Art. 162. ... Modifíquese el numeral 2 del artículo 162, quedará así:

2. Empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador ... número de horas laboradas **con la precisión de si son diurnas o nocturnas.** ...

Empleador **está obligado a entregar al trabajador que lo solicite**, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro **deberá entregarse junto con el soporte** que acredite el pago.

De ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales/administrativas registro de horas extras; **de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar**".

**No se requerirá permiso** del Mintrabajo para laborar horas extras.

Sin embargo, cuando se demuestre que NO remunera a su trabajador el tiempo suplementario, Mintrabajo podrá imponer como sanción ... se le **suspenda facultad de autorizar** que se trabaje tiempo suplementario por **término de 6 meses, sin perjuicio de las otras sanciones** que disponga la ley.

### **Límite al trabajo suplementario.**

**Ley 50 de 1990 Art. 22** (*Incorporado sin numeración al C.S.T. entre el 167 y 168*). En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de 2 horas diarias y 12 semanales.

**Par.** Exceptúa de aplicación de la presente disposición al **sector de seguridad -Ley 1920 de 2018- y al sector salud,** conforme a la normatividad vigente".

**Art. 179. Remuneración en días de descanso obligatorio.**

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

**Par. 1°.** Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio **es ocasional** cuando labora **hasta 2 días de descanso obligatorio**, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso **es habitual** cuando **labore 3 o más** de estos durante el mes calendario.

**Par. 2°.** Para todos los efectos, cuando C.S.T. haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

**Par. 3°.** Las partes del contrato de trabajo **podrán convenir por escrito** que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las **partes no lo hagan expreso** en el contrato u otrosí, **se presumirá** como día de descanso obligatorio el domingo.

**Par. transitorio.** Implementación Gradual. ... podrá ser implementado de manera gradual ... de la siguiente manera:

A partir del 1/julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del 1/julio de 2026, se incrementará ... a 90%.

A partir del 1/julio de 2027, se incrementará ... a 100%.

Semana	Día 1º	Día 2º	Día 3º	Día 4º	Día 5º	Día 6º	Día 7º	
1							Labora	Plata (1.80) ● escoge compensatorio en la semana siguiente
2								
3							Labora	Plata (1.80) ● escoge compensatorio en la semana siguiente
4								
5								

Semana	Día 1º	Día 2º	Día 3º	Día 4º	Día 5º	Día 6º	Día 7º	
1							Labora	Plata (1.80) <b>y</b> compensatorio en la semana siguiente
2		Descansa Compensatorio						
3							Labora	Plata (1.80) <b>y</b> compensatorio en la semana siguiente
4			Descansa Compensatorio				Labora	Plata (1.80) <b>y</b> compensatorio en la semana siguiente
5		Descansa Compensatorio						

## Modificación licencias remuneradas

### Art. 57 C.S.T. Modifica numeral 6:

“6. Conceder al trabajador **las licencias remuneradas necesarias** para los siguientes casos:

- a) ... sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el art. 3º Ley 403/1997.
- b) ... cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) ... grave calamidad doméstica **debidamente comprobada**, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el **3º grado** de consanguinidad, **2º de afinidad** o **1º civil**, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
- d) Para desempeñar comisiones sindicales ... asistir al entierro de compañeros, ...
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o **citas médicas programadas con especialistas** cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Minsalud para el diagnóstico y el tratamiento de la **Endometriosis** incluido en la Ley 2338/2023.
- f) Para **asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia** del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- h) Empleador y trabajador, **podrán** acordar 1 día de descanso remunerado por cada 6 meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.
- (...)

**Se adiciona al Art. 57 C.S.T. los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 y los párrafos 2º y 3º:**

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, ... en el num. 5 art. 2º Ley 1618/2013.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, ...

17. Empresas que cuenten con **hasta 500 trabajadores deberán** contratar o mantener contratados, según corresponda, **al menos 2** trabajadores con discapacidad **por cada 100** trabajadores. **A partir de 501** trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, **al menos 1** trabajador con discapacidad **adicional** por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del MinSalud.

*NOTA: 1º año optativo, tiempo para que empresa inicie plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del 2º año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.*

Empleador deberá reportar los contratos celebrados con personas con discapacidad, dentro de los 15 días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Mintrabajo, ...

Incumplimiento dará origen a sanciones ... Ley 1610 de 2013 ...

## Medidas para promover la formalización laboral

### Contrato de Aprendizaje.

**Artículo 81 C.S.T. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje.** Es un **contrato laboral especial y a término fijo**, que se rige por las normas sustantivas del C.S.T., ... una persona desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio que una empresa patrocinadora proporcione medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio/actividad/ocupación/profesión y esto implique desempeñarse dentro de manejo administrativo/operativo/comercial/financiero propios del giro ordinario de la actividad de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a 3 años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. ...
- b) La **subordinación** está referida exclusivamente a las **actividades propias del aprendizaje**;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;



### Monetización de la cuota de aprendizaje.

**Art. 34 Ley 789/2002.** Empresa obligada a cumplir cuota aprendiz, cancelará SENA un valor mensual de 1.5 S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten.

En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria”.

	<b>TIPO DE FORMACIÓN</b>	<b>Valor *</b>	<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>
<p>Apoyo sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. <b><u>Durante toda la vigencia</u></b> de la relación.</p>	Dual	Mínimo durante 1º año 75% Durante 2º año 100% de 1 S.M.M.L.V.	<p><b><u>Fase lectiva:</u></b> Salud y ARL <b>Pagado plenamente por la empresa como dependiente.</b></p> <p><b><u>Fase práctica o durante toda la formación dual:</u></b> ARL, salud y pensión conforme régimen trabajador dependiente.</p> <p><b>Tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.</b></p> <p>Nivel de riesgo, según empresa y funciones.</p>
	Tradicional	Fase lectiva 75% Práctica 100% de 1 S.M.M.L.V.	
	Estudiante universitario	No inferior a 1 S.M.M.L.V., sin importar si formación <b>es o no dual.</b>	
<p>Contrato <b><u>podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que NO requieran título</u></b> o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de inst. de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.</p>			
<p>Contrato podrá versar sobre estudiante universitario para casos en que aprendiz cumpla actividades de 24 h. semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con desarrollo de pensum de carrera profesional, o que curse semestre de práctica. En todo caso, <b><u>actividad de aprendiz deberá guardar</u></b> relación con su formación académica.</p>			

\*En ningún caso el sostenimiento mensual podrá ser regulado ... convenios/contratos colectivos/fallos arbitrales recaídos en negociación colectiva.

 Trabajo  Presidencia

Bogotá D.C. 18 JUL 2025

CIRCULAR EXTERNA 0083

**PARA:** EMPRESAS Y EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO, EMPRESAS PROMOTORAS DE SALUD, ASEGURADORAS DE RIESGOS LABORALES, ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES (COLPENSIONES), ADMINISTRADORAS PRIVADAS DE FONDOS DE PENSIONES (AFP), OPERADORES DE INFORMACIÓN PILA, SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA), CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, DIRECTORES TERRITORIALES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.

**DE:** MINISTRO DEL TRABAJO.

**SUNTO:** INSTRUCTIVO DE IMPLEMENTACIÓN DE REFORMA LABORAL - ARTÍCULO 21 DE LA LEY 2466 DE 2025 SOBRE CONTRATO DE APRENDIZAJE.

Beneficios de la Reforma laboral también incluye a Aprendices contratados antes del 25 de junio de 2025.

Pero beneficios desde esa fecha en adelante.

- Apoyo de sostenimiento mensual. "Categoría de salario"
- Subsidio familiar: Pago aporte 4% Caja de Compensación
- Etapa práctica o Dual
  - Pensión: Empleador 12% Aprendiz 4%
  - Salud: Empleador 8.5% Aprendiz 4% \*Art. 114-1 E.T.
- Trabajo suplementario: No, por regla gral., si se da, se tiene que pagar.
- Sanciones por no pago oportuno e indemnización por despido injusto.
- Puede afiliarse a sindicato, para todo, salvo negociación del apoyo de sostenimiento.

**Par 1°.** Para Dptos. Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare y fronterizos La Guajira, Norte de Stder. y Arauca, Gobierno incluirá partida adicional en Presupuesto Gral. de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

**Par 2°.** Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para esta, institución y empresa deberán acordar esquema de alternancia entre ambientes de aprendizaje de institución y empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en programa de formación acordado, según necesidades de la empresa.

**Par. 3°.** El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

**Par 4°.** Los hogares infantiles y ESAL cuya personería jurídica esté reconocida por ICBF, de servicios de atención integral a la primera infancia no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices.”.

**Art. 81A C.S.T. Internos de medicina.** Estudiante en internado médico obligatorio, -Ley 14/1962- recibirá remuneración mensual no inferior a 1 S.M.M.L.V. durante tiempo que dura Internado Obligatorio Rotatorio, pagado por ADRES y estará con salud, pensión y riesgos sobre 1 S.M.M.L.V.

**Medidas para el uso adecuado de la tercerización y la intermediación laboral**

<b>CONTRATISTAS</b>		
	<b>Anterior</b>	<b>Nuevo</b>
<b>C.S.T. Artículo 34 Contratistas y subcontratistas</b>	<p>1) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios, las Pers. naturales o jurídicas q' contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.</p> <p>Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, <u>a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio</u>, será <u>solidariamente</u> responsable con el contratista por valor de salarios y prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.</p> <p>2) Beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.</p>	<p>1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la 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.</p> <p>2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán <u>solidariamente</u> responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, <u>a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio</u>.</p> <p>Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.</p>

### **Empresas de Servicios temporales**

Adiciónese 4 párrafos al Art. 77 Ley 50/1990, así:

Empresas usuarias **no** podrán celebrar contratos comerciales con las E.S.T. para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo.

*“Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:*

- 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el art. 6 C.S.T.*
- 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.*
- 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de 6 meses prorrogable hasta por 6 meses más.”*

Si vencido el plazo o cumplida la condición estipulada en los numerales..., la causa específica que dio origen a alguno de los servicios requeridos en desarrollo de ese contrato subsiste en la empresa usuaria, esta **no** podrá prorrogar dicho servicio específico con la misma o contratarlo con diferente E.S.T.

Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del párrafo 1º, **se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora** del trabajador en misión y a la E.S.T. como una simple intermediaria, previa declaración de autoridad judicial.

En el evento de que la E.S.T. transgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata el art. 82 Ley 50/1990.

En el contrato con el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la E.S.T.”

## Teletrabajo / Trabajo remoto

<b>Teletrabajador</b>	Persona que desempeña actividades laborales a través de TIC por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.
<b>Teletrabajo</b>	Modalidad que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o relación dependiente, que consiste en desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las TIC para el contacto entre trabajador y empleador, sin requerirse presencia física del trabajador en sitio específico de trabajo.
<b>Teletrabajo autónomo</b>	Aquel donde teletrabajador pueden escoger un lugar para trabajar ( <i>puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador</i> ) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
<b>Teletrabajo móvil</b>	Aquel en donde teletrabajador no tienen un lugar de trabajo establecido.
<b>Teletrabajo híbrido</b>	Aquel donde teletrabajador labora mínimo 2 o 3 días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando trabajo presencial y virtual en la jornada semanal, y requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
<b>Teletrabajo transnacional</b>	Aquel donde teletrabajador de una relación laboral <b>celebrada en Colombia</b> laboran desde otro país, siendo responsabilidad del tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. Empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sist. de Seg. Soc. Colombiano.
<b>Teletrabajo temporal emergente</b>	Modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.
<b>Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Aux. de Transporte</b> ( <i>Se adiciona un artículo a Ley 1221 de 2008</i> )	
<p><b>Art. 6 A.</b> Empleador deberá otorgar reconocimiento de Aux. Conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de 2 SMMLV, en reemplazo del aux. de transporte.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solo tendrá derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo.</li> <li>• Aux. conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente.</li> <li>• Aux. conectividad no es salario, pero, será base liquidación prestaciones sociales al que devengue hasta 2 SMMLV</li> </ul>	

ARL deberán garantizar cobertura respecto de accidentes y enfermedades laborales de teletrabajadores transnacionales en el país donde se encuentre prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.

## ¿Animales en la empresa?

**Entornos laborales flexibles.** Empleador **podrá** adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, **permitiendo el ingreso a los animales de compañía**, específicamente perros y gatos.

Ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico deberá ser permitido por empleador siempre y cuando trabajador presente certificado que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional.

El documento deberá ser emitido por un profesional de psicología o psiquiatría.

Mintrabajo, en coordinación con MinSalud, expedirá dentro de los 12 meses sigs., lineamientos para asegurar tenencia responsable de animales en entornos laborales, que incluirán como mínimo: condiciones de salud animal, medidas de bioseguridad, protocolos de convivencia, responsabilidades del empleador y trabajador, procedimientos ante situaciones de emergencia o conflicto.

## Cesantías

Adiciónese [dos](#) párrafos al artículo 99 de la Ley 50 de 1990 así:

**Par. 1°.** Empleador podrá aportar mensualmente con destino al fondo de cesantías el 8.33% del salario base de liquidación compuesto por el salario mensual sumado al aux- de transporte en casos en que a este hubiere lugar, como consignación anticipada de cesantías. Se reglamentará ajustes a PILA.

En ningún caso la consignación anticipada podrá entenderse como pago parcial de la cesantía, pues el trabajador solo tendrá acceso a la cesantía anticipada en los términos que así lo determine la Ley o a la terminación del contrato de trabajo.

**Par. 2°.** Partes podrán acordar por escrito la mensualización de intereses sobre las cesantías, pagando al trabajador 1% del salario base de liquidación compuesto por salario mensual sumado al aux. de transporte si tiene derecho a éste.

### **Adiciónese al Art. 57 “Obligaciones especiales empleador”**

**Par. 4°.** Cuando empleador **acredite de manera fehaciente el pago directo** al trabajador del valor ... las cesantías, dicho pago **se considerará liberatorio de la obligación**, y **no procederá sanción por no consignación**, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación a Fondo de Cesantías es obligatoria.

## **TEMAS VARIOS SUPEDITADOS A REGLAMENTACIÓN O SON POLÍTICAS DIRIGIDAS AL GOBIERNO**

### **Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto**

(Entra a regir 12 meses después de su reglamentación)

<b>Trabajadores digitales en servicios de reparto</b>	<b>Empresas de plataformas digitales de reparto</b>	<b>Plataforma digital de reparto</b>	<b>Usuario</b>
Personas que, mediante uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por usuario. <b>Podrán</b> tener calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título.	Personas natural o jurídica que opera y administra plataformas digitales de reparto	Aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto.	Persona natural o jurídica que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto
<b>Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto</b>			
Relación entre empresa de plataforma y trabajador digital <b>podrá ser</b> de carácter dependiente y subordinado, conforme reglas generales del C.S.T.	O de carácter independiente y autónomo, según esta norma. Sin perjuicio al principio de primacía de la realidad sobre las formas (Art. 23 C.S.T.)  No podrá pactarse cláusula de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realice en plataforma digital de reparto y empresas de plataformas debe garantizar el ejercicio del derecho al descanso.		
<b>En ambos casos se debe celebrar contrato, puede ser digital</b>			
<b>Seguridad social</b>			
Pagada como a cualquier dependiente. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.	Se pagará como independiente y Empresa de plataforma pagará 60% y trabajador 40%.  IBC se calculará con base en 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital mensualmente.		

	Gobierno reglamentará cotización integral de trabajador que mensualmente genere ingresos inferiores al salario mínimo diario.
Empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto.	
Se reglamentará dentro de los 12 meses siguientes herramientas TIC para función de inspección laboral.	

### **Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Microempresas y hogares.**

Microempresas y hogares podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. Gobierno priorizará y protegerá a sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte, droguerías y farmacias.

Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, la microempresa deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.

**Parágrafo 1°.** Se entenderá por microempresa aquella definida de acuerdo con el Decreto [957](#) de 2019 o la norma que lo sustituya o modifique.

<b>Formalización del trabajo doméstico remunerado</b>	
Deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades, respetando garantías y derechos a que haya lugar, según normas laborales existentes y registrada PILA, así como las novedades relativas a trabajo suplementario.	Trabajadores que sean formalizados mediante contrato de trabajo, <b>podrán*</b> mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud -Art. 242 Ley 1955/2019-  También, según el caso, cotizaciones al Sist. Seg. Social <b>a tiempos parciales**</b> -Art. 27 y 28 Ley 2381/2024-
	*No significa exoneración de pensión y Arl. **No es para quien labora tiempo completo.

## **Beneficio para la creación de nuevos empleos -CREA EMPLEO**

Créase el beneficio CREA EMPLEO para empleadores que contraten nuevos puestos de trabajo. Este beneficio, financiado con recursos del Presupuesto General de la Nación asignados al Mintrabajo, se otorgará por un máximo de 6 meses por cada nuevo empleo a mujeres, jóvenes, personas mayores de 50 años con un pago mensual mientras la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al promedio de la tasa de desempleo en países OCDE (*34 países miembros: Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Rep. Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Corea del Sur, Luxemburgo, México, Holanda, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Portugal, Rep. Eslovaca, ...*)

Podrán ser beneficiarias aquellas 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.

Se considerarán nuevos empleos aquellos de tiempo completo para los cuales la empresa haya cotizado en la PILA en promedio los últimos 6 meses, comparado con el mes de solicitud del beneficio. No se aplicará el beneficio a empleados con novedad SLN superior a 15 días en el mes de solicitud.

El beneficio del que trata este artículo será de hasta el 25% de 1 SMMLV por cada nuevo empleo de acuerdo a disponibilidad presupuestal. En caso de multiplicidad de empleadores cada empleado se contabilizará una sola vez, el aporte se otorgará al primero verificado por la UGPP.

El beneficio del que trata este artículo no es acumulable con otros subsidios nacionales para incentivar la contratación formal.

Para el cálculo del beneficio los números no enteros se aproximarán a la unidad monetaria inferior.

Aquellas personas que reciban uno o más incentivos o aportes estatales, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la autoridad competente; o las reciban de forma fraudulenta, incurrirán en las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a las que hubiere lugar. ...

En caso de verificarse el incumplimiento de uno de los requisitos con ocasión de los procesos de fiscalización de la UGPP, esta deberá adelantar el proceso de cobro coactivo ... se aplicará el procedimiento y sanciones establecidos en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.

<b>Trabajo agropecuario</b>	<p align="center"><i>¡NO SE CREÓ CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJO!</i></p> <p>Dentro de los 6 meses siguientes a ésta ley –Reforma laboral- Gobierno <b>presentará</b> al Congreso un proyecto de ley que regule los contratos agropecuarios y el jornal agropecuario.</p>
<b>Trabajadores Migrantes</b>	<p>Estatus migratorio no será impedimento para exigencia de garantías laborales y seguridad social.</p> <p>Trabajador extranjero <b>sin consideración de su situación migratoria</b> gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones según Constitución o la Ley.</p> <p>Una vez suscrito contrato de trabajo con Pers. natural o jurídica, se facilitará la regulación migratoria del trabajador, para lo cual Min. de Relaciones Exteriores reglamentará proceso dentro de los siguientes 6 meses de ésta ley.</p> <p>En todo caso al trabajador migrante se le <b>garantizará</b> el acceso a la justicia laboral.</p>
<b>Deportistas profesionales y el cuerpo técnico nacionales o extranjeros</b>	<p>Que presten sus servicios al deporte profesional <b>bajo subordinación</b> de clubes profesionales, organizaciones con o sin ánimo de lucro, ligas Dptales., ligas profesionales o federaciones deportivas, <b>deberán</b> ser vinculados y vinculadas por estas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con labor de cada deportista, entrenador profesional.</li> <li>2. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.</li> <li>3. Cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar derechos de los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, ni establecer pago de indemnizaciones o sanciones que impidan el libre ejercicio de la actividad de los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.</li> </ol>

	<p>4. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).</p> <p>5. Establecimiento de cláusulas donde se especifican las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.</p> <p>6. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.</p> <p>7. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084/2021, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.</p> <p>Esta norma no aplicará al cuerpo técnico que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos. Sin perjuicio al principio de primacía de la realidad sobre las formas (Art. 23 C.S.T.)</p>
<p><b>Contrato laboral de todo trabajador de las artes y la cultura</b></p>	<p>Créase para todas las prácticas artísticas, culturales, sectores, subsectores artísticos y toda la cadena de creación en la industria cultural y creativa.</p> <p>Debe formalizarse por escrito en cualquier modalidad, detallando condiciones y garantías pertinentes a la relación laboral, incluyendo objeto, duración, retribución acordada y días de pago. Respetando las garantías y derechos a los que haya lugar.</p> <p>El contrato tendrá las mismas garantías y derechos que establece C.S.T. abarcando etapas de investigación, preproducción, producción, ensayos, presentación, montaje y postproducción, así como cualquier modalidad relacionada con la labor artística y cultural. Salario del artista será indicado en contrato, nunca inferior al mínimo legal, convencionales o arbitrales.</p> <p>Además, se especificará duración de jornada laboral y la remuneración, reconociendo pago de horas extras y recargos por tiempo adicionales... En caso de no haber una estipulación expresa y escrita, la relación laboral se considerará por tiempo indefinido.</p>

<p><b>Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines (además, personal de producción, audiovisual, radial y prensa escrita)</b></p>	<p>Jornada de trabajo comprenderá todo el tiempo que estén bajo las órdenes del empleador a efectos de ensayo, preparación o grabación de emisiones.</p> <p>Su duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en C.S.T. y deberá remunerarse los recargos que correspondan.</p> <p>Cuando por índole de su labores, no disfruten de su día de descanso obligatorio, empleador deberá conceder el correspondiente día de descanso compensatorio.</p> <p>Empleador deberá proveer todo lo necesario para funciones con condiciones de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>En cualquier modalidad de contrato de trabajo, cláusulas propias de la dirección, confianza y manejo, sólo serán tenidas como válidas y de manera excepcional, cuando se deriven de un esquema empresarial donde el cargo respecto de la estructura jerárquica pueda ser verificable o se encuentre justificada en criterios de administración.</p> <p>En lo demás se aplicarán las reglas generales del C.S.T.</p>
<p><b>Jornada flexible para trabajadores con responsabilidades familiares del cuidado</b></p>	<p>Partes <b>podrán acordar</b> horarios o jornadas flexibles o modalidades de trabajo apoyadas por las TIC sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos menores, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del 2º de consanguinidad, 1º de afinidad o 1º y 2º civil, o persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familia, previa certificación de su calidad de cuidador.</p>

	Trabajador podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Solicitud deberá ser evaluada por empleador y este estará obligado a otorgar respuesta máximo 15 días hábiles, aceptando o proponiendo una nueva distribución o negando justificación.
<p><b>Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.</b> Modifíquese el Art. 7 Ley 2297/2023, el cual quedará así:</p>	<p>Cuando el cuidador/trabajador de un familiar dentro del 1° o 2° de consanguinidad y civil, o 1° de afinidad, tendrá derecho, <b>previo acuerdo</b> con empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, <b>siempre que el tipo de trabajo/actividad lo permita</b>, sin afectar el cumplimiento de sus funciones.</p>

### LIBERTAD SINDICAL Y CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES

Modifíquese el numeral [10](#) del artículo 362 del C.S.T., el cual quedará así:

“10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración de reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones. Lo anterior sujeto a los preceptos legales de la parte colectiva de este código.”

## DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS

**Ajuste de la PILA.** El MinSalud y el Mintrabajo desarrollarán los ajustes Pila, para permitir afiliación y cotización de trabajadores, dependientes e independientes, cuyos contratos especiales requieran de un trato particular y se puedan realizar de manera efectiva pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de uno o más contratantes. Reglamentar 6 meses.

**Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad.** Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en rég. subsidiado de salud por un plazo de 6 meses, siempre y cuando pertenezca a la población en pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad, conforme a la focalización que establezca Gobierno ... sin que ello signifique que no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo.

Cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán reglas de normatividad vigente.

Trabajadores rurales del sector agropecuario que sean formalizados mediante el contrato especial agropecuario mantendrán su afiliación al rég. subsidiado de salud como mecanismo de protección social para la superación de la pobreza, y su empleador deberá en todo caso realizar las cotizaciones al Sist. de Seg. Social por periodos inferiores a 1 mes, por días o por semanas, conforme a art. 27 y 28 Ley 2381 de 2024.

**Par 2°.** Este tipo de vinculación, no generará modificaciones en la calificación SISBÉN, ni resultará incompatible con beneficios, incentivos o subsidios de programas sociales o de apoyo en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales ya sean beneficiarios.



**Reglamento interno de trabajo**

**Terminación de contrato**

**Sanción disciplinaria**

**Acoso Laboral**

**Fuero laboral**

**Alexander Coral R.**  
**Abogado**

**OJO. No confundir**  
**Terminación de contrato ≠ Sanción disciplinaria**

¿Se debe seguir un “debido proceso” en ambos casos?

Sentencia SU-449 de 2020

*"(...) no constituye sanción de ninguna naturaleza respecto del trabajador al consagrarse ésta como justa causa"*

**Terminación con justa causa: NO** existe obligación de una ritualidad, sin embargo, **se deben dar unas garantías**, según Sentencia SU-449 de 2020

**Código Sustantivo del Trabajo**

**Reglamento Interno de Trabajo**

**Art.108. CONTENIDO.**

#16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas

**Art. 112. SUSPENSION DEL TRABAJO.** Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de 8 días por la primera vez, ni de 2 meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

**Art. 113. MULTAS.**

1. ... **sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente**; no puede exceder de 5ª parte del salario de 1 día, y se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para trabajadores.
2. Empleador puede descontar multas del valor de los salarios.
3. Imposición de multa no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

**Norma anterior:** **Art. 115. Procedimiento para sanciones** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

## **REGLAMENTO DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DEL ORDEN EN EL ESTABLECIMIENTO**

Art.104. DEFINICION. Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

Art. 105. OBLIGACION DE ADOPTARLO.

Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de 5 trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de 10 en empresas industriales, o más de 20 en empresas agrícolas, ganaderas o forestales. (...)

Art. 106. ELABORACION. El empleador puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores.

Art. 107. EFECTO JURIDICO. El RIT hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

Art.108. CONTENIDO. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguiente:

1. Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.
3. Trabajadores accidentales o transitorios.
4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno ... se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.
5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.

6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente relativo a desempeño comisiones sindicales, asistencia entierro compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.

7. Salario mínimo legal o convencional.

8. Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.

9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a servicios médicos que empleador suministre. ...

(...) Art.108. CONTENIDO.

10. Prescripciones de orden y seguridad.

11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.

12. Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.

13. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de 16 años.

14. Normas especiales que deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con edad y sexo de trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.

16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.

17. Persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.

19. Publicación y vigencia del reglamento.

Art. 109. CLAUSULAS INEFICACES. No producen ningún efecto cláusulas del reglamento que desmejoren condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Art. 112. SUSPENSION DEL TRABAJO. Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de 8 días por la primera vez, ni de 2 meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

Art. 113. MULTAS.

Multas que se prevean, sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de 5ª parte del salario de 1 día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

Empleador puede descontar multas del valor de los salarios.

Imposición de una multa no impide que el empleador prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

Art. 114. SANCIONES NO PREVISTAS. Empleador no puede imponer sanciones no previstas en el RIT, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual.

Art. 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Art. 119. OBJECIONES. Ley 1429/2010. Empleador publicará en cartelera de la empresa el RIT y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual entrará en aplicación.

Organización sindical, si la hubiere, y trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar a empleador dentro de los 15 días hábiles sigs. ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los art. 106, 108, 111, 112 o 113 del C.S.T.

Si no hubiere acuerdo, inspector adelantará investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando plazo máximo 15 días hábiles, al cabo de los cuales empleador realizará ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a 5 s.m.m.l.v.

**NUEVO REFORMA LABORAL Art. 115. Procedimiento para aplicar sanciones.** En todas las actuaciones para aplicar **sanciones disciplinarias**, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios:

- Dignidad,
- Presunción de inocencia,
- In dubio pro disciplinado,
- Proporcionalidad,
- Derecho a la defensa,
- Contradicción y controversia de las pruebas,
- Intimidación, lealtad y buena fe,
- Imparcialidad,
- Respeto al buen nombre y a la honra, y
- Non bis in ídem.

También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. Traslado al trabajador de todas y c/u una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. Indicación de un término durante el cual trabajador pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa... en todo caso **no podrá ser inferior a 5 días**. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones. que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente las causas o motivos de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una **sanción** proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

**Par. 1º.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o RIT.

**Par. 2°.** Si trabajador se encuentra afiliado a una organización sindical, **podrá** estar asistido o acompañado por 1 o 2 representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ello al final del procedimiento.

**Par. 3°.** Trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

**Par. 4°.** Empleador deberá actualizar el R.I.T., acorde con los parámetros descritos dentro de los 12 meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

**Par. 5°.** Procedimiento podrá realizarse utilizando TIC, siempre y cuando trabajador cuente con esta herramienta a disposición.

**Par. 6°.** Este procedimiento **no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas** de menos de 10 trabajadores, definidas en el Decreto 957/2019. Este tipo de empleadores solo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso. Dentro de los 12 meses siguientes... Mintrabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso.

<b>Sector</b>		<b>Ingresos por actividades ordinarias anuales sean en UVT</b>
<b>Manufacturero</b>	Micro	Igual o inferiores a 23.563
	Pequeña	Igual a 23.563 o inferiores a 204.995
<b>Servicios</b>	Micro	Igual o inferiores a 32.988
	Pequeña	Igual a 32.988 o inferiores a 131.951
<b>Comercio</b>	Micro	Igual o inferiores a 44.769
	Pequeña	Igual a 44.769 o inferiores a 431.196
Empresa cuya actividad principal no corresponda exclusivamente a uno de los anteriores sectores, rangos a aplicar serán los de sector manufacturero		

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

**Texto anterior. Art. 120. PUBLICACION.** <Modificado Ley 1429/2010. Una vez cumplida la obligación (*publicación en cartelera e informar circular interna*), empleador debe publicar el RIT, mediante fijación de 2 copias en caracteres legibles, en 2 sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

### Reforma laboral Ley 2466 de 2025

**Art. 120. Publicación.** Una vez cumplida la obligación del art. 119 del C.S.T., empleador debe publicar el RIT, mediante la fijación de 2 copias en carácter legible, en 2 sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, fijación debe hacerse en c/u de ellos, **salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.**

Adicionalmente, empleador podrá cargar el RIT en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, **dejando constancia** de dicha actuación.

### Inclusión en RIT

#### **Prevenir, Proteger, Atender, Investigar y Sancionar el Acoso Sexual en el contexto laboral Responsabilidades/obligaciones de los empleadores Ley 2365 de 2024**

Crear política interna de prevención que se vea en **RIT**, en contratos, protocolos y rutas de atención contra el A.S. y difundir / Garantizar derechos de víctimas y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías / Implementar garantías de protección inmediata evitar un daño irremediable / Informar a víctima su facultad de acudir a Fiscalía / Remitir inmediatamente queja a autoridad competente, si lo pide víctima / Abstenerse de censura y de visibilizar públicamente actos de A.S. y no actos de revictimización / Publicar semestralmente número de quejas tramitadas y sanciones y remitir al Sivige sin publicar nombres.

**¿En qué lugares hay acoso? R/** Sitio de trabajo, de pago, de descanso, virtual, viajes laborales.

**Decreto 405 de 2025** *(1 de abril)*

Terminación unilateral del contrato de víctima que haya puesto queja al empleador, carecerá de todo efecto cuando se profieran dentro de los 6 meses siguientes a la denuncia. **Nota:** Despido efectuado en el trámite de proceso por A.S. dentro de los 6 meses sig. **se presume como retaliación.**

Garantía no regirá para los despidos autorizados por el Min.Trabajo conforme a leyes, ni para sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja o denuncia.

Multa hasta 5.000 sal. Diarios

Posterior a 6 meses, víctima es despedida y afirma ante juez laboral haber sido despedida en razón a su queja, corresponderá a empleador desvirtuar esta presunción. *(Se extiende protección a los que sirvan de testigos)*

Circular 55 de 2024 Mintrabajo *(Protección de acoso laboral y sexual a población homosexual)*

<b>GARANTIAS OBLIGATORIAS</b> <b>TERMINACIÓN DE CONTRATO Sentencia SU 449 de 2020</b>	
<b>1º</b> <b>-Inmediatez-</b>	Debe existir una relación temporal de cercanía o inmediatez, o un término prudencial entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato. De lo contrario, se entenderá que el motivo fue exculpado, y no se podrá alegar para fundamentar la resolución del vínculo.
<b>2º</b> <b>-Causales taxativas-</b>	Decisión sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo solo se puede sustentar en una de las justas causas, expresa y taxativamente, previstas en la ley.
<b>3º</b> <b>-Comunicación de motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar contrato-</b>	Se impone comunicar al trabajador las razones y los motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato. Lo anterior, siguiendo lo dispuesto en los artículos 62 (parágrafo) y 66 del CST.
<b>4º</b> <b>-Existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual-</b>	Como se anotó con anterioridad, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el RIT, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún trámite o procedimiento específico para dar fin al vínculo contractual. Esta exigencia se extiende a los casos en que el ordenamiento jurídico imponga la obligación de agotar un procedimiento determinado.
<b>5º</b> <b>-Exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas-</b>	Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación, conforme se explicó en el numeral 109 de esta providencia. Entre ellas, cabe destacar de manera particular, la prevista en el inciso final del literal a), del Art. 62, del CST, conforme al cual: <i>"En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso con anticipación no menor de 15 días"</i> .
<b>6º</b> <b>-Respeto debido en la relación laboral-</b>	A partir de esta sentencia, y como resultado de la unificación jurisprudencial, se debe garantizar al trabajador el respeto debido como sujeto de la relación laboral, esto es, <b>el derecho a ser escuchado</b> y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que éste ejerza su potestad unilateral de terminación. En consecuencia, no se menoscaba la dignidad humana del trabajador, al permitirle ser escuchado frente a los supuestos concretos y específicos que permitirían la configuración de la causal invocada. Este derecho, cuyo fundamento es la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto, se

erige como una garantía que integra el derecho del empleado a ser tratado con respeto y en condiciones dignas y justas, en el marco de su relación laboral; **y de ninguna manera, puede ser entendido como un escenario de agotamiento del debido proceso.**

### **Cambio jurisprudencial**

Juez **puede evaluar gravedad de la falta** causal de despido, **incluso** la calificada previamente por las partes

Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral- Sentencia SL2857 del 23 de agosto de 2023

#### **Antes:**

C.S.T. Art. 62 Num. 6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

JUEZ constata ocurrencia del hecho y constata su gravedad y verifica existencia de hechos y que previamente calificado como grave por las partes en pactos, convenciones, reglamentos, contratos, etc.

#### **Ahora:**

Juez si puede **calificar, evaluar, en cada caso, la gravedad de la falta, así esté** en contrato, RIT, convención, etc. y así, concluir si realmente es grave para llevar a un despido.

Corte rechaza normas internas genéricas, oscuras e imprecisas. *“Cualquier acto grave de negligencia, descuido u omisión en que incurra el trabajador en el ejercicio de las funciones propias de su cargo”*

**Conclusión, ¿Qué se debe hacer?:** RIT, contrato, manuales de funciones **exageradamente extensos –más específicos-**

## **Ley 2191 de 2022** **Ley de Desconexión Laboral**

ART. 1°. Objeto. ... tiene por objeto crear, regular y promover la D.L. de los trabajadores en las relaciones laborales ... con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

ART. 3°. Definición de D.L. ... el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores púb., **a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral**, en horarios por fuera de la jornada ordinaria ... ni en sus vacaciones o descansos.

..., empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos por fuera de la jornada laboral.

ART. 4°. **Garantía del derecho a la desconexión laboral.** ... Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

... La inobservancia del derecho a la D.L. podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

ART. 5°. Política de D.L. Toda persona natural o jurídica ... pública o privada, **tendrá la obligación de contar con una política de D.L. de reglamentación interna**, la cual definirá por lo menos:

- a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores/servidores puedan presentar quejas ... a nombre propio o de manera anónima.
- c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

ART. 6°. **Excepciones.** No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

- a. Trabajadores y servidores **que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; ¿Si?**
- b. ... por la **naturaleza de la actividad** que desempeñan **deban tener una disponibilidad permanente**, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;
- c. Situaciones de **fuerza mayor o caso fortuito**, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación, **siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable**.

ART. 7. Inspección y vigilancia. ... podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector ... o Procuraduría.

La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos. inspector ... **conminará preventivamente** a empleador para q ´ ponga en marcha procedimientos referidos en Art. 5°.

## **Estabilidad Laboral Reforzada -FUEROS**

**Situaciones excepcionales por:**

- Embarazo ... y el que la embarazó
- Periodo de gestación (*Creado por vía constitucional*)
- Debilidad Manifiesta
- Prepensionado (*Creado por vía constitucional*)
- Sindicales

**Terminación del contrato:**

- Con justa causa
- Vencimiento del término u obra
- Por afectarse más la salud

Circular interna 49 de 2019 Mintrabajo (***Aplica procedimiento contenido, pese a su suspensión***)  
(Sentencia SL 1360/2018 C.S.J. –Sala Laboral)

**Extensión de contrato:**

- Fijo
- Obra o Labor

**Protección NO SOLO a embarazadas ¡¡sólo si se sabe o hecho notorio!!!**

**Sentencia SU-070 de 2013** (*Protección así no se sepa*)

**Sentencia SU-075 de 2018** (*¡Cambió! Debe conocerse*) Corte Constitucional

## FUERO PATERNO (Fuero materno extendido)

Sentencia c-05/2017	Ley 2141 de 2021	Sentencia c-517 de 2024 (Diciembre)
<p>Art. 239. Prohibición de despedir.</p> <p>1. Ninguna <b>trabajadora</b> puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. (...)</p> <p>Art. 240. Permiso para despedir.</p> <p>1. Para poder despedir a <b>trabajadora</b> durante el período de embarazo o los 3 meses posteriores al parto, empleador necesita autorización del Inspector (...)</p> <p><b>CORTE:</b> "...Declarar exequibilidad condicionada, en el entendido que prohibición de despido y exigencia de permiso, se extienden <b>al(la) trabajador(a)</b> que tenga la condición de cónyuge, <b>compañero(a)</b> permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, <b>que sea beneficiaria de aquel(la).</b>"</p>	<p>5. Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto <b>y no tenga un empleo formal.</b></p> <p>Esta prohibición se activará con notificación al empleador del estado de embarazo (...), <b>y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo.</b></p> <p>Notificación podrá hacerse verbal o por escrito. En ambos casos trabajador tendrá hasta 1 mes para adjuntar prueba que acredite el embarazo (...). Para tal efecto, serán válidos certificados médicos o resultados exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por autoridad competente.</p>	<p><b>Frases subrayadas INEXEQUIBLES</b></p>

## **Permiso de lactancia hasta por 2 años ¿En que casos se da?**

Ley 2306 de 2023 (C.S.T. Art. 238)

Empleador está en la obligación de concederá a trabajadora 2 descansos de 30 minutos c/u, dentro de la jornada para amamantar, sin descuento en salario, durante primeros 6 meses de edad; y una vez cumplido este periodo, 1 descanso de 30 minutos en los mismos términos hasta los 2 años de edad del menor; **siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.**

**Debe ser certificada. ¿Cómo se certifica?**

**¿Por cuánto tiempo el fuero materno?**

~~**Antes:** NO confundir éste permiso con fuero para despido que es solo durante los primeras 18 semanas posteriores al parto. Posterior a ello, NO hay fuero materno, NI paterno.~~

**Ahora:**

Sentencia T-169 de 2025 -12 de mayo- *“la presunción de despido discriminatorio y la obligación de obtener la autorización del inspector de trabajo resultan aplicables a la mujer lactante durante los 6 primeros meses posteriores al nacimiento del bebé, y a aquellas que realicen una lactancia materna continua, con posterioridad a los 6 meses de vida del niño y hasta los 2 años de edad”.*

## **Terminación por mutuo acuerdo con persona protegida**

### **Corte constitucional cambia las reglas**

Sentencia SU – 111 de 2025 (Marzo 26)

*“Corte declara la ineficacia de una conciliación por afectar derechos ciertos e indiscutibles de una trabajadora protegida con fuero de salud”*

Síntesis: Corte Constitucional resolvió el caso de una mujer que suscribió una conciliación en la que se pactó la terminación de su relación laboral, pese a encontrarse en una condición de debilidad manifiesta por razones de salud. Tras considerar que dicho acto vulneró derechos ciertos e indiscutibles, que tienen la naturaleza de irrenunciables promovió proceso ordinario laboral que culminó de forma adversa a sus intereses.

A partir de tales reglas, al definir el asunto, encontró acreditados los defectos formulados y advirtió que el acuerdo de la trabajadora suscrito recayó sobre derechos ciertos e indiscutibles, que lo tornaban ineficaz, pues se encontraba protegida por estabilidad laboral por razones de salud y en consecuencia, concedió el amparo y dispuso el reintegro de la accionante y, de no ser posible ante la imposibilidad material ante la liquidación de la empresa, su incorporación a la masa de acreedores para que se le reconozca y pague salarios y prestaciones sociales, así como cotizaciones a seguridad social desde el 2 de mayo de 2014 y hasta la fecha de notificación de la providencia.

## **¿Alternativas?**

## Pruebas lícitas e ilícitas

### Libertad probatoria (*siempre que sean recaudadas legalmente*)

- Podemos entrevistar previamente,
- Revisar videos,
- Hacer auditorías, inventarios, pedir certificaciones de terceros, etc.
- Imprimir correos, conversaciones, pantallazos de Facebook y escritos de whatsapp.

### Pruebas ilegales:

- Ingresar a correos personales (*NO corporativos*), fotos en baños/vestier.
- Obtenerlas por la fuerza.

Alexander