



Visítanos en <https://www.ragroupco.net/>
Inscríbete en el evento de renta Persona Natural <https://www.ragroupco.net/event/capacitacion-renta-personas-naturales-3/register>
Contactanos Whatsapp <https://wa.me/573219101850>

Análisis comparativo de la reforma laboral

Categoría	Concepto	Legislación Anterior (Antes)	Propuesta Reforma Laboral 2025 (Ahora)	Cambio Clave / Impacto Principal	Artículo/Ley Afectada
MODIFICACIONES AL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO (CST)	Alcance de las Relaciones que Regula	Regulaba relaciones de derecho individual (particular) y colectivo (oficial y particular).	Regulará relaciones de derecho individual y colectivo (particular). Excluye la negociación colectiva de empleados públicos, que se registrá por norma especial.	Aclara y restringe el alcance del CST en las relaciones colectivas del sector público.	Artículo 3 CST
	Relaciones con Empleados Públicos	Excluía a trabajadores de ferrocarriles, empresas y obras públicas, regidos por estatutos especiales.	Excluye a todos los "empleados públicos" en el ámbito individual, quienes se rigen por estatutos especiales.	Generaliza la exclusión a todos los empleados públicos, simplificando la redacción.	Artículo 4 CST
	Licencias Remuneradas Obligatorias	Incluía sufragio, cargos oficiales, calamidad doméstica, comisiones sindicales y entierro de compañeros.	Amplía las licencias a: asistencia a citas médicas (incluida endometriosis), obligaciones escolares como acudiente, citaciones legales y 1 día de descanso semestral por usar bicicleta.	Aumenta significativamente las licencias remuneradas, ofreciendo mayor protección y flexibilidad al trabajador.	Artículo 57, Numeral 6 CST
	Límites a la Subordinación y No Discriminación	Límites a la Subordinación y No Discriminación	Límites a la Subordinación y No Discriminación	Límites a la Subordinación y No Discriminación	Límites a la Subordinación y No Discriminación
	Contratos a Término Fijo y por Obra o Labor	Término fijo: máximo 3 años, renovable indefinidamente. Obra o labor: no tenía un límite claro de continuación.	Término Fijo: máximo 4 años en total (incluyendo prórrogas). Obra o Labor: debe ser por escrito y preciso; si se continúa en otra labor, se requiere nuevo contrato para no volverse indefinido.	Limita los contratos a término fijo a 4 años para dar más estabilidad. Clarifica las condiciones del contrato por obra o labor.	Artículo 46 CST
	Debido Proceso Disciplinario Laboral	El empleador debía oír al trabajador y a dos representantes del sindicato antes de sancionar.	Establece un procedimiento formal: comunicación escrita, traslado de pruebas, 5 días para defensa, decisión motivada y posibilidad de impugnar. (Excepción para servicio doméstico y microempresas).	Formaliza y robustece el derecho a la defensa del trabajador en procesos disciplinarios.	Artículo 115 CST
	Publicación del Reglamento de Trabajo	Debía publicarse en dos copias físicas en lugares de trabajo.	Se debe publicar en dos copias físicas y, además, en un medio virtual accesible en todo momento para los trabajadores.	Moderniza la publicación del reglamento, facilitando su consulta a través de medios digitales.	Artículo 120 CST
	Período de Trabajo Diurno y Nocturno	Diurno: 6:00 a.m. a 10:00 p.m. Nocturno: 10:00 p.m. a 6:00 a.m.	Diurno: 6:00 a.m. a 7:00 p.m. Nocturno: 7:00 p.m. a 6:00 a.m.	Adelanta el inicio de la jornada nocturna en tres horas, lo que implica un mayor pago de recargos nocturnos.	Artículo 160 CST
	Registro de Horas Extras	El empleador debía llevar un registro diario detallado y entregar una relación al trabajador.	El registro se flexibiliza según las necesidades de la empresa. La entrega de la relación de horas extras será solo si el trabajador la solicita.	Flexibiliza la obligación del empleador para el registro y entrega de reportes de horas extras.	Artículo 162, Numeral 2 CST
	Remuneración en Días de Descanso Obligatorio	Recargo del 75% sobre el salario ordinario.	Recargo del 100% sobre el salario ordinario. (Implementación gradual: 80% en 2025, 90% en 2026, 100% en 2027).	Aumenta significativamente el recargo por trabajar en domingos y festivos.	Artículo 179 CST
	Contratistas y Subcontratistas	El beneficiario del trabajo era solidariamente responsable con el contratista por salarios y prestaciones.	Se reafirma la responsabilidad solidaria y se clarifica que aplica también a subcontratistas.	Refuerza la protección de los trabajadores al extender la responsabilidad solidaria a los subcontratistas.	Artículo 34 CST
	Contrato de Aprendizaje	Derogado tácitamente por la Ley 789 de 2002.	Se reestablece como un contrato laboral especial a término fijo (máx. 3 años), con apoyo de sostenimiento y afiliación a seguridad social completa en fase práctica. La práctica cuenta como experiencia laboral.	Rescata y formaliza el contrato de aprendizaje, otorgándole carácter laboral y mejores garantías para los aprendices.	Artículo 81 CST
	Estatutos Sindicales (Asambleas)	Los estatutos debían regular el funcionamiento de las asambleas.	Se debe incluir la regulación del uso de medios tecnológicos para el funcionamiento de las asambleas.	Moderniza la normativa sindical permitiendo el uso de TIC para las asambleas.	Artículo 362, Numeral 10 CST
	Prescripción de Acciones Laborales	Las acciones prescribían en 3 años desde que la obligación era exigible.	Se mantiene la regla general de 3 años, pero se clarifica la redacción para mayor precisión.	No hay un cambio sustancial en el plazo, solo una clarificación en la redacción de la norma.	Artículo 488 CST

Categoría	Concepto	Legislación Anterior (Antes)	Propuesta Reforma Laboral 2025 (Ahora)	Cambio Clave / Impacto Principal	Artículo/Ley Afectada
NUEVOS CONCEPTOS Y ADICIONES	Principios del Derecho Laboral	Inexistente.	Se crea un artículo que enlista los principios fundamentales del derecho laboral (estabilidad, favorabilidad, primacía de la realidad, etc.), como guía interpretativa.	Dota a la legislación laboral de una guía interpretativa clara para promover la equidad y justicia.	Artículo 4 (Nuevo)
	Obligaciones Adicionales del Empleador (Inclusión)	Inexistente.	Nuevas obligaciones: implementar ajustes para personas con discapacidad, eliminar barreras para poblaciones vulnerables, proteger a víctimas de violencia de género, y contratar una cuota mínima de personas con discapacidad.	Promueve activamente la inclusión, diversidad y protección de grupos vulnerables en el ámbito laboral.	Adición al Artículo 57 CST
	Prohibiciones al Empleador	Inexistente.	Nuevas prohibiciones: exigir tareas de riesgo a embarazadas, discriminar a víctimas de violencia de género, despedir por razones políticas, religiosas, étnicas o de salud mental.	Refuerza la protección de derechos fundamentales y la salud en el entorno de trabajo.	Adición al Artículo 59 CST
	Internos de Medicina	Inexistente.	Se establece una remuneración mensual mínima de 1 SMLMV para internos de medicina, pagada por la ADRES, y afiliación a seguridad social.	Formaliza y garantiza la remuneración y seguridad social para los internos de medicina.	Artículo 81A (Nuevo)
	Protección al Trabajo Femenino Rural y Campesino	Inexistente.	Se establece protección especial, exigiendo remuneración por el trabajo de cuidado subordinado y buscando garantizar su acceso a la seguridad social.	Reconoce y busca formalizar el valor del trabajo de las mujeres rurales, incluyendo las labores de cuidado.	Artículo 103C (Nuevo)
	Prohibición de Maniobras de Elusión	Inexistente.	Se prohíbe el uso fraudulento de beneficios para desconocer derechos laborales, con una indemnización de 1 día de salario por cada día de infracción.	Combate el fraude y la precarización laboral, estableciendo una sanción económica disuasoria.	Artículo 59A (Nuevo)
	Auxilio de Conectividad	Inexistente.	Se crea un auxilio de conectividad (equivalente al de transporte) para teletrabajadores que ganen menos de 2 SMLMV, en reemplazo del auxilio de transporte.	Reconoce los costos del teletrabajo y asegura un apoyo económico para trabajadores de bajos ingresos en esta modalidad.	Adición a la Ley 1221 de 2008
	Garantías para Teletrabajadores Transnacionales	Inexistente.	Las leyes colombianas registrarán los contratos de teletrabajadores que laboren desde otro país. Las ARL deberán garantizar su cobertura en el exterior.	Extiende la protección de la legislación laboral colombiana a los teletrabajadores transnacionales.	Adición a la Ley 1221 de 2008
	Representación Paritaria e Inclusión en Organizaciones	Inexistente.	Las organizaciones sindicales y de empleadores deben promover la inclusión y la representación paritaria de mujeres y otros grupos subrepresentados.	Fomenta la equidad de género y la diversidad en los órganos de dirección de organizaciones de trabajadores y empleadores.	Artículo 60 (Nuevo)
	Régimen Simple Laboral para Cesantías	Inexistente.	Permite al empleador consignar mensualmente las cesantías (8.33% del salario) y acordar la mensualización de los intereses (1% del salario).	Ofrece modalidades más flexibles para el manejo y pago de cesantías, facilitando la formalización.	Adición a la Ley 50 de 1990
	Formalización del Trabajo Doméstico	Inexistente.	Se exige que los trabajadores del servicio doméstico sean vinculados con contrato escrito y registrados en la PILA, permitiendo cotizaciones a tiempo parcial.	Busca la formalización integral del trabajo doméstico, garantizando derechos laborales y de seguridad social.	Nuevo Concepto General
	Jornada Flexible para Cuidadores	Inexistente.	Se permite acordar horarios flexibles o teletrabajo para trabajadores con responsabilidades de cuidado de familiares.	Promueve la conciliación entre la vida laboral y familiar para trabajadores que son cuidadores.	Nuevo Concepto General

Categoría	Concepto	Legislación Anterior (Antes)	Propuesta Reforma Laboral 2025 (Ahora)	Cambio Clave / Impacto Principal	Artículo/Ley Afectada
MODIFICACIONES A OTRAS LEYES	Límite al Trabajo Suplementario	No especificado en el texto fuente.	Las horas extras no podrán exceder de 2 horas diarias y 12 semanales (con excepción de los sectores de seguridad y salud).	Establece un límite estricto a las horas extras para proteger el descanso y la salud del trabajador.	Artículo 22, Ley 50 de 1990
	Monetización de la Cuota de Aprendizaje	No especificado en el texto fuente.	Las empresas que no cumplan la cuota de aprendizaje pagarán al SENA una multa mensual de 1.5 SMLMV por cada aprendiz no contratado.	Incrementa el costo de no cumplir con la cuota de aprendizaje para incentivar la contratación directa.	Artículo 34, Ley 789 de 2002
	Empresas de Servicios Temporales (EST)	No especificado en el texto fuente.	Se prohíbe el uso de EST para situaciones no permitidas por la ley. Si se transgreden los límites, la empresa usuaria será considerada la verdadera empleadora.	Limita el abuso de la intermediación laboral a través de EST para fomentar la contratación directa y estable.	Adición al Artículo 77, Ley 50 de 1990