
PRINCIPALES ASPECTOS DE LA REFORMA LABORAL

ASPECTOS LEGALES NORMATIVOS:

El 25 de junio de 2025 se sancionó la Ley 2466 de 2025, conocida como la “*Reforma Laboral Colombiana*”.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA NUEVA REFORMA LABORAL

- Igualdad de oportunidades
- Remuneración Mínima Vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad del trabajo
- Estabilidad en el empleo
- Irrenunciabilidad a los principios mínimos establecidos en las normas laborales
- Aplicación de la norma más favorable al trabajador en caso de conflicto o duda en la aplicación de las normas vigentes de trabajo.

PRINCIPALES CAMBIOS DE LA REFORMA LABORAL

1. CAMBIOS EN LOS TIPOS DE CONTRATOS:

La regla que prima es que la vinculación de los trabajadores será mediante la celebración de “**Contratos a Término Indefinido**”; estos tendrán vigencia en la medida que subsistan las causas que dieron origen al mismo y la materia objeto del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo

Acorde a lo anterior, el “Contrato a Término Indefinido” pasa a ser la opción preferente, con lo cual se limitan las excepciones únicamente para situaciones de carácter específico que justifiquen modalidades de carácter contractual diferentes.

2. LIMITACIONES A LOS CONTRATOS A TÉRMINO FIJO

Los “Contratos a Término Fijo”, tendrán un límite de duración máximo de cuatro (4) años; los mismos no podrán ser renovados indefinidamente. Estos contratos deben celebrarse por escrito; cuando no cumplan las condiciones y requisitos establecidos, el contrato se entenderá celebrado a “Término Indefinido”, desde el inicio de la relación laboral.

Prórrogas a los “Contratos a término fijo”:

La Reforma Laboral define dos (2) tipos de prórrogas a ser aplicadas a los “Contratos a Término Fijo” a saber:

- **Prórroga pactada:** Aquí las partes pueden acordar por escrito el prorrogar el contrato cuando se celebre

por un término inferior a un año.

- **Prórroga automática:** Opera cuando ninguna de las partes manifiesta su intención de terminar el contrato con treinta días de antelación al vencimiento del plazo pactado.

En caso de incumplimiento el contrato se entiende se entiende a término indefinido desde el inicio de este.

3. CONTRATOS POR OBRA O LABOR DETERMINADA

Los “Contratos por obra o labor determinada”, mantienen su vigencia, pero con mayores exigencias formales; esto es que deberán celebrarse por escrito y especificar de forma precisa y detallada la obra o labor contratada que se requiere atender a través de este contrato.

En el evento de que no se cumplan estas condiciones o cuando el trabajador continúe prestando servicios una vez finalizada la obra o labor contratada, el contrato se entenderá celebrado a “Término Indefinido” desde el inicio de la relación laboral.

4. FORTALECIMIENTO DEL DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO

La reforma incorpora garantías más robustas para el debido proceso en las actuaciones disciplinarias laborales. Se deberán aplicar principios como dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem.

El procedimiento para aplicar sanciones incluye entre otros lo siguiente:

- Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
- La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
- El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
- La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual 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.
- El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
- De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
- La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

5. JORNADA LABORAL Y FLEXIBILIDAD

Trabajo diurno y nocturno:

- **Trabajo diurno:** es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
- **Trabajo nocturno:** es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).

Jornada Máxima Legal:

La jornada laboral se mantiene en 8 horas diarias y 42 horas semanales

La jornada máxima semanal podrá distribuirse, de común acuerdo entre empleador y trabajador, de 5 a 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable, con un mínimo de cuatro horas continuas y máximo hasta nueve horas diarias sin lugar a recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de 42 horas semanales.

Se establecen las siguientes excepciones:

- El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.
- En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:
 - i. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
 - ii. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.
- El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la 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 seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengando 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.

Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad:

Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.

6. MODIFICACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO:

La Ley establece:

- Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
- Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

Esta medida entrará en vigor seis (6) meses después de la expedición de la Ley, otorgando un período de transición para que empleadores y trabajadores se adapten al nuevo horario.

7. INCREMENTO EN RECARGOS LABORALES

Horas extras:

El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de su empresa.

Limite al trabajo suplementario

En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas a nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Recargo Dominical y Festivo:

Se hará un incremento progresivo del recargo dominical del actual 75% hasta llegar al 100% sobre el valor de la hora ordinaria. Esta implementación se llevará a cabo de manera gradual y de conformidad con el siguiente cronograma:

- **1 de julio de 2025:** El recargo se incrementará del 75% actual, al 80%
- **1 de julio de 2026:** El recargo aumentará al 90%
- **1 de julio de 2027:** Se aplicará el recargo del 100%

La medida aplica tanto para trabajo ocasional (hasta dos días de descanso obligatorio durante el mes calendario) como para trabajo habitual (tres o más días durante el mes calendario).

8. LABORALIZACIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE

Reconocimiento de Derechos Laborales para Aprendices:

Uno de los aspectos relevantes de la Reforma, es el reconocimiento de los “Aprendices del SENA”, como trabajadores con plenos derechos laborales. El contrato de aprendizaje se convierte en un “Contrato Laboral Especial a Término Fijo”, regido por las Normas Sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- La formación se recibe a título estrictamente personal;
- El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

Esta remuneración no podrá ser regulada a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales. Para estudiantes universitarios, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.

Seguridad Social Integral para Aprendices

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

Monetización de la Cuota de Aprendizaje:

La monetización de la cuota de aprendizaje se incrementa a 1.5 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMLMV) por cada aprendiz que no contraten. Los recursos de esta monetización se destinarán en un 25% a apoyos para aprendices del SENA, otro 25% para ampliar la cobertura de educación técnica y tecnológica rural, y el 50% restante para el Fondo Emprender.

9. TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

Modalidades de Vinculación:

La reforma reconoce dos formas de vinculación para el trabajo a través de plataformas digitales:

- Una relación laboral de carácter dependiente y subordinado: regida por el Código Sustantivo del Trabajo; y
- Una relación autónoma e independiente: Las empresas de plataformas digitales deberán informar de manera clara y en lenguaje sencillo a los trabajadores digitales el alcance de la modalidad de trabajo.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.

Registro de información en plataformas digitales de reparto.

Las 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, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia.

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

Seguridad Social para Trabajadores de Plataformas

Para trabajadores dependientes y subordinados, la empresa de plataforma digital deberá realizar los pagos correspondientes al Sistema Integral de Seguridad Social, en las proporciones definidas en las normas vigentes.

Para trabajadores independientes y autónomos, la empresa concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo del trabajador, garantizando el cubrimiento en materia de “Riesgos Laborales”, a cargo exclusivo de la empresa.

Transparencia y Protección de Datos

Las empresas de plataformas digitales deberán informar sobre los sistemas automatizados de supervisión utilizados para hacer seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio, así como los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo.

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión adoptada por sistemas automatizados.

10. NUEVAS LICENCIAS REMUNERADAS

La reforma amplía significativamente el catálogo de licencias remuneradas que los empleadores deben conceder a sus trabajadores; esto es:

- **Ejercicio del sufragio:** Por el ejercicio del derecho al voto, manteniendo lo establecido en la Ley 403 de 1997
- **Cargos oficiales transitorios:** Para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación
- **Calamidad doméstica:** En casos de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, incluyendo sucesos personales y familiares hasta el tercer grado de consanguinidad
- **Comisiones sindicales:** Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización
- **Citas médicas:** Para asistir a citas médicas de urgencia o programadas con especialistas, incluyendo casos de endometriosis
- **Compromisos escolares:** Para asistir a obligaciones escolares como acudiente cuando sea requerido por el centro educativo
- **Citaciones legales:** Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales
- **Incentivo por movilidad sostenible:** Un día de descanso remunerado por cada seis meses de trabajo para empleados que certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte.

11. PROTECCIÓN ESPECIAL PARA GRUPOS VULNERABLES

Trabajadores con Discapacidad

Se establecen obligaciones específicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad; las empresas con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados al menos dos trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores, deberán contratar al menos un 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 Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo

Trabajo Femenino Rural y Campesino

El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.

Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores.

El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.

El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación.

Formalización del trabajo doméstico remunerado.

En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar, de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la existencia y validez del contrato de trabajo.

En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016.

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, desarrollará los lineamientos para crear un sistema de información para dicho registro, conforme a la política de Gobierno Digital y la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. La Mesa de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales creada por la Ley 1788 de 2016, para hacerle seguimiento a lo establecido en el presente artículo, deberá contar con la participación de las organizaciones más representativas de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, con el fin de discutir y promover acciones favorables a la formalización laboral.

Las trabajadoras y trabajadores domésticos que sean formalizados mediante contrato de trabajo, podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social, conforme a lo establecido en el artículo 242 de la Ley 1955 de 2019 o las normas que la sustituyan o complementen, y sus empleadores deberán, en todo caso, realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social a tiempos

parciales, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la Ley 2381 de 2024, sin detrimento en que puedan transitar a realizar cotizaciones plenas derivadas de contratos de trabajo a término fijo e indefinido.

Eliminación de Violencia y Discriminación

La ley prohíbe específicamente discriminar a mujeres y personas con identidades de género diversas, exigir a mujeres embarazadas ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos peligrosos, discriminar a víctimas de violencias basadas en género, y despedir o presionar la renuncia por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

12. Aspectos de Seguridad Social y Formalización

Medidas de Formalización

Se introduce el programa CREA EMPLEO, un beneficio para empleadores que contraten nuevos puestos de trabajo, financiado con recursos del Presupuesto General de la Nación. El beneficio puede alcanzar hasta el 25% de un salario mínimo legal mensual vigente por cada nuevo empleo, otorgado por máximo seis meses.

Las microempresas y hogares podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, priorizando sectores como hotelería, restaurantes, agricultura, turismo, transporte, droguerías y farmacias. Esta medida busca facilitar la formalización laboral en sectores tradicionalmente informales.

13. Teletrabajo y Modalidades Flexibles

La reforma actualiza las modalidades de teletrabajo, incluyendo:

- **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- **Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que 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.
- **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora 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. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- **Teletrabajo temporal o emergente:** Se refiere a 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
- **Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.”.

Auxilio de conectividad

El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.”

Algunos aspectos específicos tienen cronogramas diferenciados: las disposiciones sobre plataformas digitales comenzarán a regir doce meses después de que el Gobierno cumpla con las obligaciones de reglamentación correspondientes. El recargo nocturno modificado entrará en vigor seis meses después de la expedición de la ley.

Garantías Laborales, Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores.

Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.

Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.

El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.

Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.

Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad de internet y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin.

14. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace.

El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo desarrollarán los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores y trabajadoras, 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 contratante. Para tal efecto, deberán reglamentar lo dispuesto en el presente artículo en un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley.

Para un mayor análisis y entendimiento de la Reforma Laboral en cuestión, así como asuntos puntuales, favor consultar archivo adjunto con la Ley 2466 de 2025 El 25 de junio de 2025.
