



## Reforma Laboral

### Cómo adaptar tu empresa a los cambios en contratos de aprendizaje

La Ley 2466 de 2025, reformó el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, otorgando al contrato de aprendizaje la naturaleza de contrato laboral especial a término fijo, con subordinación limitada a tareas de formación. La Circular Externa 0083 del 18 de julio de 2025 expedida por el Ministerio del Trabajo, orienta su correcta aplicación tanto para contratos vigentes al 25 de junio de 2025 como para los suscritos posteriormente. Con base en ello, todos los contratos deben adecuarse inmediatamente, sin retroactividad en periodos ya ejecutados.

#### \* Cambios que deben implementar las empresas



**Actualizar los contratos de aprendizaje a un formato laboral:** debe incluir duración, etapas lectivas/práctica, subordinación exclusiva a formación y condiciones específicas de remuneración.



**Reglamento interno y normas disciplinarias:** adaptar el procedimiento disciplinario educativo, limitando sanciones al contexto formativo y contemplando debido proceso conforme al Código Sustantivo del Trabajo y Circular 0083 de Ministerio de Trabajo. ausa.



**Políticas internas:** revisar límites a trabajo suplementario (horas extras, nocturnas y dominicales) para aprendices solo en situaciones excepcionales que justifiquen la formación.



**Cuota de aprendices:** cumplir la cuota del SENA y evitar multas de 1.5 SMLMV por no hacerlo; se mantienen restricción de contratación con menores de edad sin autorización previa.



**Establecer procedimientos de nómina:** para calcular apoyo de sostenimiento, prestaciones y aportes según etapa y nivel del aprendiz e implementar cambios en el sistema de nómina y PILA desde julio-agosto de 2025.



**Establecer el sostenimiento mensual en la nómina y liquidación interna según etapa:**

- Formación tradicional: 75% SMMLV en lectiva, 100% en práctica.
- Formación dual: 75% durante el primer año, 100% en el segundo.
- Estudiantes universitarios: siempre 100% SMMLV desde el inicio



**Reconocer prestaciones en etapa práctica:** dotación, auxilio de transporte, prima, cesantías, vacaciones e intereses, subsidio familiar y derecho a indemnización por despido sin justa causa.

## **Reporte correcto en Planilla Integrada de Liquidación de Aportes y ajustes en plataforma:**



- **Etapa lectiva:** se debe utilizar el tipo de cotizante 19 – Aprendiz en etapa productiva en la planilla tipo E - Empleados, aportando a salud y riesgos laborales, asumidos totalmente por la empresa.
- **Etapa práctica o productiva:** se debe utilizar el tipo de cotizante 01 – Trabajador dependiente en la planilla tipo E - Empleados, realizando aportes completos a salud, pensión, ARL y caja de compensación; el aprendiz aporta 4% a salud y 4% a pensión, la empresa a los demás subsistemas y parafiscales. Si la empresa esta exonerada de parafiscales acorde al Estatuto Tributario, puede aplicarlo con este aprendiz.
- El tipo de cotizante 12 queda inhabilitado desde el 01 de agosto de 2025. Si se pagaron planillas anticipadas de periodo de cotización julio 2025, se deben corregir con planilla tipo N – Correcciones, ajustando el tipo de cotizante para cumplir con la Ley y la Circular.

**Estos cambios marcan un hito en la protección y formalización del aprendizaje en Colombia. Adaptarse es una obligación legal y una oportunidad para impulsar el talento joven.**



### **Reforma pensional: en pausa por la Corte, pero aún en camino**

La Corte Constitucional, mediante el Auto 841 de 2025, determinó por unanimidad que la Ley 2381 de 2024, Reforma Pensional, presentaba un vicio de procedimiento durante su votación en la Cámara de Representantes. En consecuencia, suspendió su entrada en vigor y ordenó devolver el proyecto al Congreso para que se realizará una nueva votación sobre la proposición sustitutiva presentada el 14 de junio de 2024. Solo dos artículos siguen vigentes:

- **El párrafo transitorio del artículo 12:** referente a la posibilidad de afiliarse a una ACCAI (Administradora del Componente Complementario de Ahorro Individual).
- **Y, el artículo 76:** relativo al traslado entre regímenes (Fondos privados a Colpensiones o viceversa).

El resto de la norma permanece en suspensión hasta que la Corte se pronuncie sobre su constitucionalidad definitiva.

Cumpliendo la orden de la Corte, la Cámara de Representantes volvió a votar el texto original aprobado por el Senado. La reforma fue ratificada los días 27 y 28 de junio de 2025 y el informe respectivo fue enviado nuevamente a la Corte Constitucional. Con este paso cumplido, el futuro de la reforma queda a la espera del pronunciamiento de fondo del alto tribunal, que decidirá si el trámite fue subsanado correctamente y si la ley puede entrar plenamente en vigencia.



## \* ¿Qué sigue y cómo afecta a empresas y trabajadores?

En este momento y en espera de un fallo de fondo sobre la constitucionalidad de la Ley, se debe tener en cuenta que:



No se aplican modificaciones al régimen pensional actual, es decir, no se efectúan cambios en la nómina, distribución aportes o normativas vigentes en cuanto al sistema pensional.



El Ministerio de Salud ha suspendido temporalmente los ajustes normativos (Resoluciones 467 y 832 de 2025) que habrían transformado la estructura operativa de la PILA y del RUAF como parte de la implementación.



La Corte Constitucional tiene la responsabilidad de pronunciarse sobre si el nuevo trámite se realizó conforme a la Constitución y principios legislativos. La decisión podría demorar varios meses, teniendo en cuenta que la revisión de constitucionalidad y fallo de fondo puede tomarse el resto del segundo semestre del 2025.



Si el fallo es favorable, la reforma entrará en vigor completa tras un nuevo acto formal que emitan los entes reguladores del proceso; si el fallo es desfavorable, podría ser declarada inexecutable en su totalidad o parcialmente.



En el proceso, empresas, administradoras y afiliados se mantienen en una fase de transición normativa, pendientes de los cambios que surjan.

Este panorama permite entender con claridad lo que ya ha ocurrido, lo que está en manos del alto tribunal y lo que pueden anticipar empleadores y cotizantes. La reforma pensional, aunque aún no implementada, avanza por el camino institucional requerido. Estaremos atentos para acompañarte con información clara y oportuna cuando llegue el fallo definitivo.



## Licencia para el cuidado de la niñez: una oportunidad para fortalecer el clima laboral

## \* ¿Qué es la licencia para el cuidado de la niñez?

Es una figura establecida en el Decreto 2126 de 2023, que responde a una necesidad profundamente humana: permitir que madres, padres o cuidadores que cotizan al régimen contributivo acompañen a sus hijos menores de edad cuando atraviesan una enfermedad o condición de salud crítica.

Esta licencia, remunerada y con una duración máxima de diez (10) días hábiles al año, está pensada para casos en los que el menor requiere cuidados paliativos, presenta una condición terminal o ha sufrido un accidente grave que demande acompañamiento permanente. Su reconocimiento como prestación económica no es automático, sino que exige el cumplimiento de ciertos requisitos administrativos y médicos, entre ellos, el certificado expedido por el médico tratante y la acreditación del vínculo familiar con el menor ante la respectiva EPS.

Desde el punto de vista organizacional, la implementación de esta licencia representa un compromiso concreto de las empresas con el bienestar familiar de sus trabajadores y contribuye a disminuir el ausentismo no justificado, mejora el clima laboral y demuestra que la empresa no solo cumple la norma, sino que acompaña a sus colaboradores en los momentos más sensibles.



## \* Requisitos y condiciones de reconocimiento

El reconocimiento de esta prestación económica recae en las EPS o entidades adaptadas, siempre que se cumpla lo siguiente:

- Ser afiliado cotizante activo del SGSSS y haber cotizado al régimen contributivo para el periodo anterior del inicio de la licencia al menos 4 semanas, equivalente a 28 días.
- Acreditar la condición de padre, madre o detentar la custodia del menor.
- Certificado médico de la licencia para el cuidado de la niñez.
- La licencia no puede ser disfrutada simultáneamente por ambos padres
- Solo puede reconocerse una vez en el año calendario sin que procedan reconocimientos acumulados durante una misma vigencia.

El valor se liquida sobre el ingreso base de cotización (IBC) reportado al inicio de la licencia. Por ello, la rigurosidad en el registro de novedades y la consistencia del IBC son aspectos esenciales para evitar contratiempos en el pago.



## \* ¿Cómo se reporta en la Planilla PILA?

Para que este beneficio sea adecuadamente reconocido en el sistema de seguridad social, es fundamental reportarlo correctamente en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA). En el campo 25 - IGE, acorde a las instrucciones de la Resolución 467 de 2025, el empleador debe registrar la novedad con la letra "L" cuando el trabajador se encuentra en uso de la licencia. Esto indica que durante el periodo reportado no se deben realizar aportes al Sistema General de Riesgos Laborales, en concordancia con la norma.

Este pequeño detalle técnico es, en la práctica, la puerta de entrada para que el colaborador pueda ejercer su derecho sin obstáculos administrativos.



### Actividades de alto riesgo y pensión especial: responsabilidades empresariales clave

La pensión especial de vejez por actividades de alto riesgo es un régimen diseñado para trabajadores expuestos a condiciones laborales que reducen su expectativa de vida. Permite pensionarse antes de la edad ordinaria siempre que se cumplan al menos 700 semanas cotizadas en actividades de alto riesgo bajo el régimen de prima media de Colpensiones.

Estas actividades están claramente definidas en el Decreto 2090 de 2003, como minería subterránea, exposición a radiaciones ionizantes o sustancias cancerígenas, control de tráfico aéreo, extinción de incendios y vigilancia carcelaria. Aunque el Decreto 2090 fijaba vigencia hasta 2014, fue prorrogado hasta diciembre de 2024 por el Decreto 2655 de 2014, y su aplicabilidad se mantiene gracias a la Resolución 6072 de 2024 del Ministerio del Trabajo, que garantiza la continuidad del régimen especial para trabajadores vinculados antes o después de esa fecha. Estos beneficiarios conservarán sus derechos bajo el régimen especial mientras no se promulgue nueva normativa que lo reemplace.

## \* Aportes especiales y su impacto en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA

El régimen especial exige una cotización adicional del 10% sobre la pensión, asumida completamente por el empleador. Es decir, el aporte total pensional asciende al 26% del salario (4% del trabajador y 22% del empleador). La Resolución 467 de 2025 estableció indicadores en la PILA para clasificar correctamente estas cotizaciones:

- Indicador 1 (alto riesgo) para actividades de alto riesgo (tarifa 26%) requiere afiliación obligatoria a Colpensiones, ya que es la entidad pensional autorizada para el manejo de este tipo de pensiones especiales.
- Los aportes especiales no pueden dirigirse a fondos privados de pensión.

Adoptar correctamente estas disposiciones no solo asegura el reconocimiento del derecho especial a pensión anticipada para quienes enfrentan condiciones laborales exigentes, sino que evita sanciones por errores en los aportes, por esto las empresas deben adaptar sus procesos con precisión y responsabilidad.



## Buenas prácticas para proteger la información de tu empresa



La seguridad de la información es responsabilidad de todos. Revisa los accesos, protege los archivos con herramientas seguras y capacita a tu equipo en buenas prácticas digitales.

