



INFORME EJECUTIVO IMPACTO POSITIVO DE LA REFORMA LABORAL EN COLOMBIA - 2025



Elaborado por la Secretaría de Prensa, Comunicaciones y TIC del Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Tolima - SUTET SIMATOL

INTRODUCCIÓN GENERAL



La Reforma Laboral aprobada por el Congreso de la República en junio de 2025 representa una transformación profunda y estructural en el marco normativo laboral colombiano. Esta iniciativa legislativa, contenida en el Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara, tiene como propósito garantizar condiciones de trabajo digno y decente, fortalecer la formalización del empleo, proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y fomentar un modelo laboral incluyente, equitativo y sostenible.

CONTEXTO DE LA REFORMA LABORAL EN COLOMBIA 2025

La Reforma Laboral modifica de manera parcial el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras disposiciones complementarias. Su articulado responde a una necesidad histórica de ajustar el sistema laboral colombiano a los estándares internacionales de la OIT sobre trabajo decente, promoviendo el equilibrio entre las partes, la estabilidad en el empleo, el acceso universal a la seguridad social y la eliminación de toda forma de discriminación y violencia laboral.

BENEFICIOS PRINCIPALES PARA DIFERENTES GREMIOS Y SECTORES

| Gremio o Sector | Situación Antes de la Reforma | Avance con la Reforma Laboral |
|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Plataformas digitales | Sin regulación ni derechos laborales | Reconocimiento pleno de derechos, afiliación a seguridad social (Art. 24-30) |
| Jornada laboral | 48 horas semanales | Reducción progresiva a 42 horas sin reducción salarial (Art. 11) |
| Trabajo dominical | Recargo del 75% | Recargo progresivo hasta 100% (Art. 14) |
| Mujeres trabajadoras | Débil protección contra la violencia | Protección laboral específica para víctimas de violencia de género (Art. 15) |
| Embarazadas / personas con condiciones especiales | Sin garantías de reubicación | Derecho a reubicación y ajustes razonables (Art. 17) |
| Trabajo rural femenino | Invisibilizado y no remunerado | Reconocimiento y remuneración del trabajo de la mujer rural (Art. 32) |
| Campo y economía popular | Acceso limitado a capacitación laboral | Programa de formación laboral rural a través del SENA (Art. 31) |
| Jóvenes aprendices | Apoyo económico limitado y sin seguridad laboral | Apoyo del 100% SMLMV en fase práctica, formalización del aprendizaje (Art. 21) |
| Personas privadas de la libertad / estudiantes de medicina | No se reconocía experiencia práctica | Reconocimiento como experiencia laboral válida (Art. 19, 22) |
| Servicio doméstico | Alta informalidad, sin contrato escrito | Obligación de contrato escrito y afiliación a seguridad social (Art. 33) |

IMPACTO TRANSVERSAL EN LOS TRABAJADORES

| Aspecto | Antes de la Reforma | Después de la Reforma |
|-------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Tipo de contrato predominante | Contrato a término fijo o por obra | Contrato a término indefinido como regla general (Art. 5) |
| Despidos y sanciones | Prácticas arbitrarias frecuentes | Introducción del debido proceso disciplinario (Art. 7) |
| Discriminación | Sin garantías específicas | Prohibición expresa y protección efectiva (Art. 16-18) |
| Seguridad social | Baja cobertura en sectores informales | Mecanismos diferenciados de afiliación según actividad y jornada (Art. 27, 34) |

ANÁLISIS PROSPECTIVO

| Indicador | Situación Actual (2024) | Proyección con la Reforma |
|----------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Tasa de informalidad | 57,9% (DANE) | Reducción sostenida mediante formalización de sectores excluidos |
| Inclusión laboral de jóvenes y mujeres | Déficit estructural | Mayor participación mediante contratos justos, incentivos y programas |
| Productividad laboral | Afectada por alta rotación y precariedad | Mejora por estabilidad contractual y mejores condiciones |
| Armonización normativa | Desactualización frente a convenios OIT | Cumplimiento progresivo de convenios 189, 190 y 102 |

CONCLUSIONES ESTRATÉGICAS

La Reforma Laboral de 2025 constituye un hito jurídico y político hacia la construcción de un modelo de trabajo decente e inclusivo en Colombia. El rediseño de las relaciones laborales fortalece el equilibrio entre eficiencia económica y justicia social, garantizando seguridad jurídica tanto a trabajadores como empleadores. Su éxito dependerá de una implementación institucional eficaz, acompañada de pedagogía jurídica, inspección laboral robusta y concertación tripartita.



El presente informe ha sido elaborado con base en el articulado oficial aprobado del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado - Reforma Laboral, validado y citado conforme a su contenido legal.

Julio 1 de 2025