

Informe de Tendencias y actualidad normativa

julio 2025



Derecho laboral	1
Derecho comercial	5
Derecho tributario	7
Tecnología	8

Reforma Laboral 2025: Lo que debes saber (y prepararte)



1

La Ley 2466 de 2025 introduce cambios clave que impactan directamente la forma en que contratamos, organizamos jornadas y gestionamos el talento en las empresas. Aquí te dejamos un resumen práctico de los cambios que tendremos en Colombia, lo dividimos en cambios que aplican inmediatamente y cambios que son progresivos:

1. Cambios que aplican de inmediato:

Jornada y Recargos Nocturnos:

Antes: desde las 9:00 p.m.

Ahora: inicia a las 7:00 p.m., con recargo del 35% (no cambia el porcentaje).

Ejemplo: Hora ordinaria \$5.416 → hora nocturna \$7.311.

Subsidio de Conectividad para Teletrabajo:

Si el trabajador gana hasta 2 SMLMV, recibirá \$200.000 mensuales si trabaja remoto. Este subsidio reemplaza el auxilio de transporte (no se acumulan).

Aprendices SENA ahora tienen contrato laboral:

Reciben todas las prestaciones sociales, ya es un contrato laboral no de aprendizaje.

Etapa lectiva: se remunera al 75% del SMLV

Etapa práctica: 100% del SMLV

Contratos a término fijo:

Tendrán tope y el contrato a término indefinido se constituye como estándar. Solo podrán durar máximo 4 años. Si se supera este límite, se deben convertir en contratos indefinidos.

Se limita el uso de contratos por prestación de servicios:

A actividades que realmente lo justifiquen (ej. consultoría, duración limitada).

Formalización de Empleados de Plataformas Digitales (Uber, Rappi, etc.):

Rappi, Uber y similares deben cotizar por sus trabajadores, con o sin contrato laboral directo.

Reforma Laboral 2025: Lo que debes saber (y prepararte)



2. Cambios que se aplican de forma progresiva:

Recargo Dominical y Festivo incrementará año a año:

- Julio 2025: 80%
- Julio 2026: 90%
- Julio 2027: 100%

Ejemplo: Hora ordinaria \$5.416 → dominical en 2025: \$9.748

Nuevas Licencias Remuneradas:

Licencia de Paternidad:

Se ampliará progresivamente de 8 a 12 semanas hasta 2026. En 2025 será de 6 semanas.

Otras Licencias Remuneradas Reconocidas:

- Calamidad doméstica
- Salud mental o acompañamiento
- Asistencia escolar
- Violencia intrafamiliar
- Procesos judiciales
- Cuidados especiales

Reducción Progresiva de la Jornada Laboral Semanal:

- En 2025: Máximo 46 horas/semana.
- Meta final (2026-2027): 42 horas/semana, con reducción gradual sin reducción salarial. Obliga a todas las empresas a cumplir progresivamente.

Si tienes dudas de como debes adaptar tu empresa para la reforma, no te preocupes, contáctanos y te apoyamos en esta transición, de una forma clara, tranquila y sin enredos.

¿Qué debo hacer?

- Revisa Reglamento Interno de Trabajo y ajustarlos.
- Revisa los contratos y jornadas actuales.
- Ajusta pagos nocturnos y recargos.
- Prepárate para cambios en licencias.
- Capacita a los equipos de talento humano

Corte Constitucional refuerza la protección laboral durante la lactancia

La Corte Constitucional, en Sentencia T-169 de 2025, reiteró que ninguna mujer puede ser despedida durante el periodo de lactancia sin previa autorización del Ministerio de Trabajo. Además, aclaró que, según la Ley 2306 de 2023, este periodo puede extenderse hasta por dos años después del parto, siempre que se acredite que la madre continúa amamantando a su hijo.

Este pronunciamiento surgió al resolver dos tutelas presentadas por mujeres que fueron desvinculadas de sus trabajos mientras seguían en periodo de lactancia. La Corte destacó que la lactancia es vital para el desarrollo de los niños y la salud de las madres. También resaltó la importancia de que los espacios laborales cuenten con salas de lactancia, no solo como un deber legal (Leyes 1823 de 2017 y 2306 de 2023), sino como una medida concreta que permite a las madres compatibilizar su trabajo con la maternidad.

En esa línea, la Corte, exhortó al Ministerio de Hacienda a diseñar incentivos tributarios para las empresas que implementen estos espacios, y al Ministerio de Salud a reglamentar sus condiciones mínimas.

En los casos concretos, se ordenó el reintegro de las trabajadoras, el pago de salarios y prestaciones, una indemnización de 60 días de salario, y la garantía de un descanso diario de 30 minutos para la extracción de leche en condiciones dignas.

Por qué es importante el tema:

¿Tienes mujeres en edad fértil o lactando en tu equipo?

Es momento de revisar tus políticas internas. Contar con una sala de lactancia no solo asegura el cumplimiento normativo, sino que también mejora la retención del talento femenino, reduce el ausentismo y fortalece la imagen responsable de tu empresa. Además, en el futuro podría traerte beneficios fiscales.

No basta con el vencimiento del contrato a término fijo si el trabajador tiene discapacidad.

La Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL2586 de 2020, reiteró que, cuando se trata de personas con discapacidad, la terminación de un contrato a término fijo no puede justificarse únicamente por el vencimiento del plazo pactado en el contrato a término fijo.

¿Qué pasó?

Una trabajadora con discapacidad, que había sufrido un accidente laboral, fue desvinculada cuando se venció su contrato a término fijo. La empresa alegó que no requería autorización alguna porque el contrato simplemente terminó. Sin embargo, la Corte encontró que:

- La trabajadora tenía una PCL del 35.10% y el empleador conocía su condición.
- No se probó que su cargo ya no fuera necesario.

¿Qué dijo la Corte?

La no renovación del contrato es una decisión del empleador, no un hecho automático. En casos de discapacidad, se necesita una causa objetiva real (como la desaparición del cargo). La empresa fue condenada a reintegrar a la trabajadora, pagar salarios y prestaciones dejadas de percibir, más una indemnización de 180 días.

Si tu empresa contrata personal con discapacidad bajo modalidad de contrato a término fijo, ten en cuenta:

- ü No es suficiente alegar el vencimiento del contrato.
- ü Debes demostrar que ya no existe la necesidad del cargo o función contratada.
- ü Documenta bien cualquier decisión de no prórroga y asegúrate de que no tenga un trasfondo discriminatorio.

Por qué es importante el tema:

Si no existe causa objetiva (como eliminación del cargo, reestructuración, etc.), y la persona tiene discapacidad, debes contar con autorización del Ministerio de Trabajo antes de terminar el contrato, para no arriesgarte a una acción de reintegro con consecuencias económicas relevantes.

¿Tienes página web comercial? ¡Regístrala ya!

La Superintendencia de Sociedades, mediante el oficio 220-160344 del 9 de agosto de 2023, recordó que toda empresa que tenga una página web de origen colombiano a través de la cual se realicen actividades de índole mercantil, debe inscribirla en el Registro Mercantil conforme al artículo 91 de la Ley 633 de 2000.

Por eso, si tu empresa tiene un sitio web con fines comerciales, te recomendamos realizar este trámite cuanto antes ante la Cámara de Comercio donde estés matriculado, para evitar posibles sanciones.

Ten en cuenta que esta inscripción no aplica si tu página es solo informativa o promocional, es decir, si no se hacen ventas ni se prestan servicios a través de ella.

Un paso sencillo que puede evitarte dolores de cabeza más adelante.

Recomendaciones clave sobre conflicto de intereses de los administradores.

Un conflicto de intereses surge cuando un administrador puede dejar de actuar con objetividad porque entran en juego sus intereses personales o los de terceros. La ley (art. 23 de la Ley 222 de 1995) exige que actúen con buena fe, lealtad y diligencia, siempre pensando primero en el bienestar de la sociedad.

¿En qué casos puede haber conflicto?

- Cuando el administrador tiene vínculos personales o económicos con quienes la empresa va a contratar.
- Si participa en decisiones que lo benefician directamente, como fijar su propia remuneración.
- Al celebrar contratos con empresas donde también tiene participación.
- Si la sociedad arrienda un bien de su propiedad y él aprueba subir el valor del canon.

¿Qué debe hacer el administrador si hay conflicto?

1. No intervenir en la decisión o negocio.
2. Solicitar autorización al máximo órgano social (junta o asamblea), incluyendo el tema en el orden del día.
3. Entregar toda la información relevante y de forma transparente.
4. Si también es socio, abstenerse de votar.

¿Y si no se cumple el procedimiento?

- El negocio puede ser declarado nulo absolutamente.
- El administrador y los socios que aprueben el acto responden solidaria e ilimitadamente por los perjuicios.
- Podrían derivarse acciones disciplinarias, civiles o penales.

La solución se da si la actuación es ratificada por el máximo órgano social, siempre que se cumplan los requisitos legales y no se vulneren derechos de la sociedad, de terceros ni se incurra en ilegalidad.

Beneficios tributarios para proyectos con Fuentes No Convencionales de Energía FNCE en Colombia. Ley 1715 de 2014

En Colombia, la Ley 1715 de 2014 promueve el desarrollo de Fuentes No Convencionales de Energía (FNCE) como la solar, eólica, biomasa, geotérmica y pequeñas hidroeléctricas, mediante importantes incentivos fiscales tales como:

- Deducción del impuesto de renta: hasta el 50% del valor total de la inversión, distribuible en un período de hasta 15 años.
- Exclusión del IVA: para la adquisición o importación de equipos, materiales y servicios relacionados con proyectos FNCE.
- Exención de aranceles: en la importación de maquinaria y equipos que no se produzcan en Colombia.
- Depreciación acelerada: permite deducir el valor de los activos en un tiempo más corto (hasta un 33,33% anual).

¿Quiénes pueden acceder?

Tanto personas naturales como jurídicas que realicen nuevas inversiones en proyectos de generación con FNCE o en medidas de eficiencia energética, dentro del marco del Programa de Uso Racional y Eficiente de la Energía (PROURE).

También pueden aplicar proyectos relacionados con hidrógeno verde o azul, gracias a actualizaciones recientes en la normativa.

¿Qué se necesita para acceder a los beneficios?

- Obtener una certificación de la UPME (Unidad de Planeación Minero Energética), que verifica que el proyecto cumple con los requisitos técnicos.
- Realizar la solicitud antes de importar o adquirir los bienes, si se desea aplicar a la exención de IVA y aranceles.
- Presentar documentación de soporte como fichas técnicas, contratos, catálogos y registros de inversión.
- Gestionar los trámites a través del aplicativo digital de la UPME. El tiempo estimado de respuesta es de hasta 20 días hábiles.

Recomendaciones clave:

- Verifica que el bien o servicio esté listado en los anexos de la resolución UPME vigente.
- No realices compras anticipadas sin la certificación.
- Conserva toda la documentación técnica y fiscal.
- Consulta asesoría jurídica o tributaria para optimizar el proceso.

¿Por qué aprovechar estos beneficios?

- Reducen significativamente los costos de inversión en tecnología limpia.
- Contribuyen a la sostenibilidad y descarbonización de la economía.
- Mejoran la competitividad de los proyectos energéticos en el país.

Link para mas información



Proyecto de ley para regulación de la Inteligencia Artificial en Colombia

Se radicó ante el Congreso de la República un Proyecto de Ley para la Regulación de la Inteligencia Artificial (IA), para crear un marco normativo claro, ético y soberano para el uso, desarrollo y despliegue de tecnologías de IA en Colombia. Que se propone:

Clasificación de riesgos: se propone categorizar los sistemas de IA en cuatro niveles:

- **IA prohibida:** sistemas que manipulan conductas humanas, explotan vulnerabilidades o ponen en riesgo derechos fundamentales.
- **IA de alto riesgo:** como sistemas de reconocimiento facial masivo, decisiones judiciales automatizadas o selección de personal en sectores sensibles.
- **IA de riesgo limitado:** como chatbots o asistentes virtuales, que requerirán transparencia frente al usuario.
- **IA de riesgo mínimo:** aplicaciones de bajo impacto que no requerirán vigilancia especial.

Creación de la Autoridad Nacional de IA: este organismo estaría bajo MinCiencias y sería responsable de:

- Supervisar el cumplimiento de los principios éticos.
- Certificar modelos de alto riesgo.
- Gestionar un registro nacional de sistemas de IA.
- Emitir lineamientos técnicos y sancionar infracciones.

Consejo Asesor de Inteligencia Artificial: integrado por expertos nacionales e internacionales, con el fin de guiar las decisiones de política pública, coordinar con el sector privado y garantizar la participación ciudadana.

Promoción de la investigación y la soberanía tecnológica: se incentivará la formación de talento humano, la investigación científica, la innovación con enfoque territorial, y el desarrollo de soluciones tecnológicas que respondan a problemáticas sociales. También se contemplan estímulos tributarios para proyectos alineados con estos objetivos.

Legalmente claros, siempre cercanos.

¿Ya somos nos sigues en redes sociales?

tallera.co

