



1. Reglamentación de la Nueva Ley Laboral sobre Aprendizices Sena

Circular 0083 del Ministerio del Trabajo

La Ley 2466 de 2025 introdujo modificaciones sustanciales al contrato de aprendizaje, otorgándole carácter laboral. La Circular Conjunta No. 0083 del 18 de julio de 2025, expedida por el Ministerio del Trabajo y el SENA, tiene como objeto orientar la aplicación del artículo 21 de dicha ley, que reformó el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. Este contrato se considera ahora un contrato laboral especial y a término fijo, regido por el CST. La nueva normativa aplica de la siguiente manera:

- a) Los contratos de aprendizaje que estaban vigentes el 25 de junio de 2025, en adelante comienzan a regirse por la nueva Ley 2466 de 2025, pero solo en lo que suceda a partir de esa fecha.
- b) Los contratos de aprendizaje firmados desde el 25 de junio de 2025 en adelante rigen en su totalidad por la Ley 2466 de 2025.

En la etapa lectiva se reconoce un apoyo de sostenimiento de carácter salarial y se exige la afiliación a salud y riesgos laborales por parte del empleador.

En la etapa práctica se reconocen además prestaciones como prima de servicios, cesantías, intereses, dotación, vacaciones, auxilio de transporte y subsidio familiar, además de la obligación de cotizar a salud (12.5%), pensión (16%) y riesgos laborales.

Respecto a los pagos de seguridad social, en la etapa lectiva, el valor de las cotizaciones a riesgos laborales y salud debe ser pagado por la empresa en su integridad, sin costo para el aprendiz. Sucede diferente en la etapa práctica, donde el pago de la cotización se divide entre empleador y aprendiz.

La duración máxima del contrato es de tres años, ajustada al diseño curricular del programa formativo, y permite prórrogas dentro de ese plazo.

Los aprendices tienen derecho a la libertad sindical, incluyendo asociación, negociación colectiva y huelga; sin embargo, el apoyo de sostenimiento no puede ser objeto de negociación colectiva.

La empresa debe continuar reportando los contratos a través del SGVA del SENA. Desde agosto de 2025 los aportes a seguridad social deben reportarse a través de la PILA, con códigos de cotizante y aportante específicos, diferenciados según la etapa. En la etapa práctica, los aprendices deben incluirse en obligaciones como la cuota de vinculación de personas con discapacidad, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el Comité de Convivencia Laboral, o en su defecto, como Vigías de Seguridad y Salud en empresas de menor tamaño.

El Ministerio del Trabajo será el encargado de la inspección, vigilancia y control del contrato, mientras el SENA mantiene la administración de la cuota de aprendizaje. Se invita a todas las empresas e instituciones a ajustar sus normativas internas, reportes, procedimientos de contratación y afiliación al nuevo marco legal. Se recomienda consultar la Circular Conjunta No. 0083 de 2025 para un entendimiento completo de los nuevos lineamientos.

2. Reducción de la Jornada Laboral

En cumplimiento de la Ley 2101 de 2021, a partir del 15 de julio de 2025, la jornada máxima legal ordinaria pasa de 46 a 44 horas semanales:

Fecha de entrada en vigor	Jornada ordinaria máxima semanal
Desde el 15 de julio de 2023	47 horas
Desde el 15 de julio de 2024	46 horas
Desde el 15 de julio de 2025	44 horas
Desde el 15 de julio de 2026 (definitiva)	42 horas

Se les recuerda a todas las empresas que deben ajustar sus horarios laborales, informando previamente a sus trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y sus normas complementarias.

Ley 2101 de 2021

3. Remuneración en días de descanso obligatorio

Artículo 14 Ley 2466 de 2025

En virtud de lo dispuesto en el Artículo 14 de la Ley 2466 de 2025, a partir del 1 de julio de 2025 se aumenta el recargo por trabajo en día de descanso obligatorio (conocido como dominical o festivos) al 80% (anteriormente 75%). Este aumento se aplicará de manera gradual hasta llegar al 100% en julio de 2027. Respecto a su aplicación, es importante que se tenga en cuenta la sumatoria de los recargos a que haya lugar dependiendo de cada caso.

Ejemplos de aplicación:

- Hora extra diurna en día de descanso obligatorio o dominical:

Valor de la hora ordinaria + 25% (recargo por hora extra diurna) + 80% (recargo por día de descanso obligatorio o dominical).

- Hora extra nocturna en día de descanso obligatorio o dominical:

Valor de la hora ordinaria + 75% (recargo por hora extra nocturna) + 80% (recargo por día de descanso obligatorio o dominical).

Tabla de referencia – Valores con base en el SMLMV 2025:

Hora extra o recargo	Cálculo desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre	Valor en pesos (A partir del 15 de julio 2025)
Hora ordinaria	Hora ordinaria x 1	6.470
Hora en recargo nocturno	Hora ordinaria x 1,35	8.735
Hora extra diurna	Hora ordinaria x 1,25	8.088
Hora extra nocturna	Hora ordinaria x 1,75	11.323
Hora extra diurna dominical o festiva	Hora ordinaria x 2,05	13.263
Hora extra nocturna dominical o festiva	Hora ordinaria x 2,55	16.498
Hora en recargo dominical o festivo	Hora ordinaria x 1,80	11.646
Hora en recargo nocturno dominical o festivo	Hora ordinaria x 2,15	13.910

4. La Corte Constitucional refuerza protección a las mujeres en periodo de lactancia Sentencia T-169 de 2025

La Corte Constitucional, mediante la Sentencia T-169 de 2025, reiteró la protección reforzada de las mujeres en periodo de lactancia, estableciendo que el fuero de estabilidad laboral se extiende hasta por dos años después del parto, siempre que se demuestre que la madre continúa lactando.

En su criterio, y en aplicación de preceptos constitucionales, establece que es imprescindible proteger a la mujer de las decisiones discriminatorias que pueda enfrentar al exigir la garantía otorgada por la Ley 2306 de 2023 que extiende el periodo de lactancia, por lo que se debe mantener la prohibición general de despido discriminatorio y el empleador está obligado a justificar objetivamente cualquier decisión de terminación de la relación laboral. En este sentido, señala:

En efecto, el artículo 239.1 del CST establece la prohibición de despido para las trabajadoras por motivo de lactancia, sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

Dado que el artículo 241, establece en su literalidad que el empleador debe mantener el puesto de trabajo de la trabajadora que se encuentre disfrutando de estos permisos, entendiéndose el descanso remunerado durante la lactancia, la mujer se encuentra protegida y el empleador podrá ser sancionado con la nulidad del despido y proclamando la obligación de conservar el puesto a la trabajadora.

La Sala concluye:

En aplicación del artículo 241.1, que establece la obligación de conservar el puesto de la mujer trabajadora que se encuentre «disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo», y que sanciona con la nulidad del despido la violación de esta obligación, la mujer que esté lactando dentro de los dos años siguientes al nacimiento del bebé tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada. En consecuencia, en su caso resulta igualmente aplicable la presunción de despido discriminatorio y la obligación de obtener la autorización del inspector de trabajo.

De esta manera, no solo reconoce la protección a la mujer durante la totalidad de su periodo de lactancia, sino que además aplica, de igual forma, la presunción de que el despido es discriminatorio y se debe obtener la correspondiente autorización del Ministerio.

A su vez, estipula que, si bien, el artículo 239 del CST expresa que la presunción de despido discriminatorio

opera para el término comprendido entre el período de embarazo y dentro de las 18 semanas posteriores al parto, en aplicación del método de interpretación conforme a las normas legales, debe entenderse de la manera que resulte más congruente con los dictados superiores de la Constitución, por lo que limitarlo a este término, desconocería la evolución que ha tenido este tema en el ordenamiento jurídico. La Sala de Revisión infiere las siguientes conclusiones:

(i) la interpretación literal del artículo 239.2 del CST es inadmisibile, por cuanto infiere un grave daño a los principios constitucionales que amparan la lactancia materna;

(ii) dicha interpretación se basa en una norma que fue redactada antes de la entrada en vigencia de la Ley 2306 de 2023, por lo que debe ser comprendida consultando la tendencia agregativa que ha seguido el Legislador, y no en su contra.

En conclusión, la presunción de despido discriminatorio y la obligación de obtener la autorización del inspector de trabajo resultan aplicables a la mujer durante su periodo de lactancia, es decir, durante los seis primeros meses posteriores al nacimiento del bebé, y a aquellas que realicen una lactancia materna continua, con posterioridad a los seis meses y hasta los dos años de edad del menor.

Finalmente, la Corte exhortó al Ministerio de Hacienda a implementar incentivos tributarios para las empresas que instalen salas de lactancia, y recordó que toda mujer lactante es sujeto de especial protección constitucional. Las entidades públicas y privadas deben abstenerse de adoptar decisiones que vulneren estos derechos.

Sentencia T-169 de 2025

Atentamente,



Miguel Pérez García
Presidente Ejecutivo
Acoset