

BOLETÍN LABORAL

(Julio - Octubre 2025)

En KPMG somos aliados estratégicos de las organizaciones para el monitoreo y seguimiento de los cambios en el derecho laboral. Nuestro equipo especializado acompaña a las empresas en la interpretación y aplicación de nuevas disposiciones normativas, asegurando el cumplimiento legal y la adecuada gestión de riesgos laborales. A través de herramientas técnicas, análisis normativos y asesoría personalizada, facilitamos la adaptación a un entorno regulatorio en constante evolución.



Ley 2528 de 2025

El pasado 4 de agosto, mediante la Ley 2528 de 2025 el Congreso de la República aprobó el Convenio sobre la Violencia y el Acoso – No. 190, el cual fue adoptado por la 108ava reunión de la conferencia internacional del trabajo en Ginebra, Suiza, el 21 de junio de 2019.

Este Convenio amplía de manera significativa el concepto de protección, no solo a los trabajadores dependientes, sino también a pasantes, aprendices, aspirantes a un empleo, trabajadores desvinculados y voluntarios de la economía formal e informal en el país.

De igual manera, el Convenio introduce el concepto de “mundo de trabajo”, es decir, que la protección no será limitada al lugar de trabajo físico, por el contrario, también se tendrán en cuenta las conductas que ocurren con ocasión de viajes, eventos, comunicaciones (físicas o digitales) e inclusive, en los trayectos que ocupa el trabajador para llegar desde su domicilio al lugar de trabajo.

Por medio de este Convenio, el Estado colombiano asume nuevas obligaciones, entre las cuales están:

1. Adoptar estrategias integrales de previsión y eliminación de violencia y acoso.
2. Prohibir legalmente las conductas de violencia y acoso en el mundo del trabajo.
3. Exigir a los empleadores la aplicación de políticas de prevención y gestión de riesgos psicosociales.

Es importante tener en cuenta que, si bien Colombia ya contaba con normas que regulaban las conductas de violencia y acoso laboral, estas no brindaban cobertura a todas las personas y situaciones que contempla el Convenio. Por lo cual, la ratificación de este brinda un marco jurídico más sólido para cerrar brechas y fortalecer la protección a las personas que forman parte del mundo del trabajo, contra la violencia y el acoso. La reforma laboral de 2025 amplió significativamente esta protección, reconociendo que el acoso puede provenir no solo de superiores o compañeros. Además, los lugares donde puede ocurrir ya no se limitan al espacio físico de trabajo, sino que incluyen medios digitales, redes sociales, transporte, eventos sociales o corporativos, espacios domésticos vinculados con la actividad laboral y trayectos entre el hogar y el trabajo.

Resolución 3461 de 2025

Mediante la Resolución 3461 de 2025 el Ministerio del Trabajo definió la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral; igualmente, estableció la responsabilidad que tienen los empleadores y las Administradoras de Riesgos Laborales frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. Las disposiciones aquí establecidas aplicarán para empleadores (empresas públicas y privadas), contratantes, contratistas, trabajadores dependientes e independientes, estudiantes y Administradoras de Riesgos Laborales. Los puntos más importantes que aborda esta resolución son:

1. Conformación del Comité de Convivencia Laboral (CCL)

El CCL estará Integrado por representantes de empleador y trabajadores, con suplentes dependiendo del tamaño de la empresa:

- Menos de 5 trabajadores: 1 representante del empleador y 1 representante de los trabajadores.
- Entre 5 y 20: 2 integrantes (1 representante del empleador y 1 representante de los trabajadores).
- Más de 20: 4 integrantes (2 representantes del empleador y 2 representantes de los trabajadores).

Los miembros del CCL deben cumplir criterios de imparcialidad, confidencialidad y ética, su elección será por votación secreta para los trabajadores y por designación directa para los representantes del empleador; las empresas que cuenten con varios centros de trabajo deben tener comité central y un comité por cada sede adicional. Adicionalmente, se excluye a personas que hayan sido víctimas o denunciadas por acoso en el último año.



2. Empresas de Servicios Temporales

En el caso de las Empresas de Servicios Temporales, cuando se presenten quejas por presunto acoso laboral formuladas por trabajadores en misión, estas deberán ser tramitadas en primera instancia por el CCL de la empresa usuaria, al ser esta el lugar donde desarrolla sus funciones. En estos casos, la empresa usuaria deberá brindar participación en su CCL al menos a un (1) representante del CCL de la empresa de servicios temporales.

Las Empresas de Servicios Temporales deberán asegurar la existencia de mecanismos de coordinación con la empresa usuaria para el cumplimiento efectivo de estas disposiciones.

3. Funcionamiento:

El período de vigencia del CCL será de dos (2) años y su reglamento interno obligatorio deberá incluir acuerdos de confidencialidad y debe definir expresamente los mecanismos y protocolos específicos que aseguren el manejo reservado de información sensible durante el tratamiento y cierre de los casos que allí se manejen.

Las Reuniones del CCL serán ordinarias, las cuales serán llevadas de manera mensual y extraordinarias, las cuales deberán tener lugar ante cada queja de acoso.

4. Funciones principales:

La resolución establece que el CCL es una instancia preventiva de acoso laboral y está encaminada a proteger a los trabajadores contra riesgos psicosociales que afectan su salud en el lugar de trabajo; su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo cual, en sus funciones no se encuentra determinar si hay acoso laboral.

Adicionalmente, el Consejo de Estado admitió una demanda de nulidad contra la Resolución 3461 de 2025, mediante la cual se establecieron nuevas disposiciones relacionadas con el Comité de Convivencia Laboral. Esta acción judicial cuestiona la legalidad de la norma expedida por el Ministerio del Trabajo, y marca el inicio de un proceso que podría tener implicaciones importantes. Se trata de una situación en desarrollo que será objeto de seguimiento, dada su relevancia para empleadores y trabajadores.

Resolución 1491 de 2025

Mediante el Título III de la Ley 2173 de 2021 se establece la obligación a cargo de las medianas y grandes empresas de desarrollar un programa de siembra de árboles, el cual hará parte de las medidas de gestión ambiental empresarial. En desarrollo de dicha obligación, la Resolución 1491 de 2025 del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible reglamentó la Ley 2173 de 2021, con el fin de establecer la creación de áreas de vida y de bosques en cada uno de los municipios del país. Los puntos más importantes son:

1. Áreas de Vida

- Son zonas designadas por los municipios para programas de siembra y restauración ecológica.
- Se ubicarán en ecosistemas estratégicos como páramos, humedales, manglares y bosques secos tropicales.
- Se prioriza la recuperación de zonas degradadas. Las Reuniones del CCL serán ordinarias, las cuales serán llevadas de manera mensual y extraordinarias, las cuales deberán tener lugar ante cada queja de acoso.

2. Obligación a cargo de las empresas.

- Son zonas designadas por los municipios para programas de siembra y restauración ecológica.
- Se ubicarán en ecosistemas estratégicos como páramos, humedales, manglares y bosques secos tropicales.
- Se prioriza la recuperación de zonas degradadas. Las Reuniones del CCL serán ordinarias, las cuales serán llevadas de manera mensual y extraordinarias, las cuales deberán tener lugar ante cada queja de acoso.

- Por cada trabajador con contrato laboral vigente al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.
- Para cumplir con esta obligación, el representante legal de la empresa deberá presentar ante la Secretaría de Planeación municipal o distrital competente, un certificado donde conste el número total de trabajadores con contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

3. Restauración Integral

- No se limita a sembrar árboles: incluye mantenimiento, monitoreo y seguimiento durante los primeros dos años.
- Se busca asegurar la supervivencia del material vegetal y consolidar bosques sostenibles

4. Registro y Transparencia

- Toda actividad será registrada en el Registro Único de Ecosistemas y Áreas Ambientales (REAA).
- Esto garantiza trazabilidad y seguimiento de los compromisos.



Desde el punto de vista laboral, hay tres aspectos fundamentales que los empleadores deben tener en cuenta:

1. El cálculo de la obligación de siembra: los empleadores deberán realizar un programa de siembra basado en el número total de trabajadores con contrato de trabajo vigentes al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.
2. Implementación del programa: una vez sea aprobado el programa por la autoridad ambiental, la empresa tiene un (1) año para implementar los programas de siembra, teniendo en cuenta los períodos de lluvia y notificando, con al menos diez (10) días de anticipación, el inicio de actividades.
3. Certificado y reporte: al finalizar la jornada de siembra, la empresa deberá realizar un informe que incluya por lo menos: fecha de la jornada, identificación de las áreas de vida, participantes, especies sembradas, entre otras.

Esto permitirá tener el certificado "*Siembra de vida empresarial*", un reconocimiento oficial al cumplimiento de la obligación ambiental.

Es imperativo precisar que esta obligación no es de naturaleza laboral. En un sentido estricto, es una obligación ambiental empresarial. Aunque se establece como parámetro que se deben sembrar un mínimo de dos árboles por cada trabajador, esto no convierte per se la obligación en una de índole laboral.

Fiscalización de la UGPP y fortalecimiento de la inspección laboral

En el marco de la reforma laboral el Ministerio del Trabajo ha fortalecido su capacidad de inspección, incorporando mil nuevos inspectores que realizan visitas para verificar el cumplimiento de las nuevas obligaciones. Estas inspecciones abarcan desde la revisión de contratos, nómina y aportes, hasta el registro de jornadas, horas extras, recargos nocturnos y dominicales, así como la documentación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y los comités internos. Las sanciones por incumplimiento pueden oscilar entre un salario mínimo y cinco mil, según lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

UGPP y restitución de subsidios

La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) ha iniciado procesos de fiscalización relacionados con los subsidios otorgados a través del Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF) y el Programa de Apoyo al Pago de la Prima de Servicios (PAP). En los casos en que se han identificado presuntos incumplimientos en los requisitos de postulación, la UGPP ha solicitado la restitución total o parcial de los recursos entregados. Ante este tipo de comunicaciones, es fundamental que las empresas revisen cuidadosamente el contenido del requerimiento, identifiquen el posible incumplimiento señalado y verifiquen el cumplimiento de condiciones como la reducción del 20 % en los ingresos. Asimismo, deben preparar la documentación de soporte correspondiente, incluyendo estados financieros, certificados de disminución de ingresos, comprobantes de nómina y aportes PILA, así como el respaldo de la solicitud del subsidio. La UGPP podría iniciar procesos de fiscalización hasta el 1 de noviembre de 2025 para subsidios otorgados hasta marzo de 2021, y hasta abril de 2026 para aquellos extendidos hasta diciembre de 2021.

Situación actual de la reforma pensional en Colombia

La reforma pensional se encuentra actualmente detenida en la Corte Constitucional debido a varias recusaciones que han complicado su estudio. El magistrado Jorge Enrique Ibáñez, presidente del alto tribunal, presentó una ponencia en la que propone declarar la ley como inexecutable, es decir, contraria a la Constitución. Según su análisis, el proyecto no cumplió con los requisitos mínimos de trámite legislativo, especialmente en la Cámara de Representantes, donde se evidenciaron fallas como la falta de quórum decisorio y una citación a sesiones extraordinarias que no respetó el plazo legal de tres días.



Circular externa 0083 de 2025

Mediante la Circular Externa No. 0083 del 18 de julio de 2025, el Ministerio del Trabajo dio a conocer el instructivo para aplicar las disposiciones de la Ley 2466 de 2025 sobre el contrato de aprendizaje.

Dentro de los principales aspectos abordados en este instructivo se encuentran:

- Los contratos de aprendizaje que estaban vigentes al 25 de junio de 2025 deberán regirse por la Ley 2466 de 2025. En este caso, las prestaciones sociales y demás acreencias a que tengan derecho los aprendices deberán ser tenidas a cuenta a partir del 25 de junio de 2025.
- Los contratos de aprendizaje firmados desde el 25 de junio de 2025 en adelante se rigen en su totalidad por la Ley 2466 de 2025.
- Durante la etapa práctica, a los aprendices les aplican las disposiciones sobre la jornada máxima legal vigente. La realización de trabajo suplementario deberá considerarse altamente excepcional y sólo podría realizarse en los casos en que la naturaleza de la formación así lo exija. En estos casos excepcionales, la empresa deberá realizar el pago del trabajo suplementario.
- Durante la etapa lectiva los aportes a salud y riesgos laborales deberán ser asumidos en su totalidad por la empresa patrocinadora.
- Durante la etapa práctica, los aportes a salud y pensión serán compartidos entre empresa y aprendiz.
- Aplican la exoneración de aportes a salud, SENA e ICBF establecida en el artículo 114-1 del Estatuto Tributario.
- Los aprendices en etapa práctica se consideran incluidos en asuntos como la cuota de empleo para personas con discapacidad, la participación en el COPASST, el Comité de Convivencia Laboral y demás disposiciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo.
- Los aprendices entre 15 y 17 años deberán contar con una autorización previa del Inspector de Trabajo.



Circulares aclaratorias del Ministerio del Trabajo

En los últimos meses, el Ministerio del Trabajo ha emitido varias circulares aclaratorias acerca de temas laborales importantes, incluyendo la reforma laboral, para facilitar su correcta implementación. Siendo los puntos clave:

- **Horas extras:** Ya no es necesario solicitar autorización previa al Ministerio para laborar horas extras. No obstante, los empleadores deben llevar un registro detallado de estas horas y respetar los límites legales: máximo 2 horas diarias y 12 semanales.
- **Cotización por tiempo parcial:** Se habilitó la posibilidad de realizar aportes al sistema de seguridad social por periodos inferiores a un mes, aplicable a trabajadores cuyos ingresos sean inferiores al salario mínimo.
- **Jornada laboral:** La jornada máxima semanal es de 44 horas, y se reducirá a 42 horas a partir de julio de 2026. Los empleadores deben garantizar que los trabajadores conozcan con precisión sus horarios de entrada y salida, y deben diferenciar claramente los tiempos de comida y descanso que hacen parte de la jornada laboral de aquellos que no.
- **Trabajo en dominicales y festivos:** Cuando se trabaja en días de descanso obligatorio, el empleador debería pagar tres conceptos: el descanso compensatorio, las horas efectivamente trabajadas y el recargo correspondiente por laborar en domingo o festivo. El día de descanso obligatorio puede ser distinto al domingo, pero debe pactarse por escrito.
- **Día de la familia:** Este beneficio sigue siendo obligatorio mientras no se haya implementado completamente la jornada de 42 horas. A partir del segundo semestre de 2026, será facultativo, salvo que esté pactado en convenciones colectivas.
- **Reglamento interno de trabajo:** La publicación del reglamento mediante códigos QR es válida como medio virtual, pero no reemplaza la obligación de fijarlo físicamente en lugares visibles. Ambos formatos deben coexistir para cumplir con la normativa vigente.
- **Definición de centros de trabajo:** El Ministerio del Trabajo aclaró que un centro de trabajo es toda edificación o área a cielo abierto donde se realizan actividades económicas de una empresa.
- **Personal capacitado para realizar pruebas de alcoholimetría:** las pruebas de alcoholimetría deben ser realizadas únicamente por personal sanitario que cuente con una licencia vigente en seguridad y salud en el trabajo, es decir, no se limita al personal médico exclusivamente. De igual forma, estos profesionales son los responsables de garantizar la custodia y confidencialidad de los resultados obtenidos.
- **Cambio de turnos entre trabajadores:** El Ministerio del Trabajo emitió un concepto orientador, donde aclaró que los cambios de turnos entre trabajadores no están prohibidos, siempre que cuenten con la autorización expresa del empleador y queden debidamente documentados dentro de la empresa, dado que puede generar implicaciones en materia de seguridad laboral y cobertura por parte de la administradora de riesgos laborales en caso de accidentes. También indicó que son viables, siempre que no impliquen la realización de dos turnos en un mismo día, salvo en casos específicos como cargos de supervisión o dirección.



© 2025 KPMG Advisory, Tax & Legal S.A.S.
sociedad colombiana por acciones simplificada,
adscrita a la organización global de Firmas
miembro independientes de KPMG International
Limited, una entidad inglesa privada limitada por
garantía. Todos los derechos reservados.

Contáctanos



Juan Joya
Gerente Senior
jjoya@kpmg.com



María Camila Ortiz
Gerente
mariacortiz@kpmg.com



Valeria Martínez
Senior
ivmartinez@kpmg.com



Mariana Andrade
Asociada
marianaandrade@kpmg.com

colombia@kpmg.com.co
www.kpmg.com/co
T:+57 (601) 618 8000



KPMG Colombia

KPMG_CO