



FLASH NEWS #76
December 2025

Cambios Importantes de la Reforma Laboral

De acuerdo con la Reforma Laboral (Ley 2466) sancionada el 25 de junio de 2025 por el Congreso de la República de Colombia, el artículo 10 introduce una modificación al artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), redefiniendo las disposiciones relacionadas con la jornada laboral.

Dicha modificación se establece de la siguiente manera:

- I. Trabajo diurno:** el realizado entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m.
- II. Trabajo nocturno:** el realizado entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m. del día siguiente.

El parágrafo 2 señala que este cambio empezará a regir seis meses después de la sanción de la ley. Por lo tanto, a partir del 25 de diciembre de 2025, el recargo nocturno deberá considerarse desde las 7:00 p.m.

[Ver: Documento anexo en formato pdf.](#)



Disminución semanas de cotización en Pensión para mujeres

Mediante la Ley 2381 de 2024, el Congreso de la República de Colombia estableció que, a partir de enero de 2026, se reducirá el número de semanas mínimas de cotización requeridas para que las mujeres accedan a su pensión. En el régimen público administrado por Colpensiones, el requisito pasará de 1.300 a 1.250 semanas, mientras que en los fondos privados se reducirá de 1.150 a 1.135 semanas.

Esta disminución hace parte de una reducción progresiva que continuará cada año hasta llegar a 1.000 semanas en 2036, facilitando el acceso a la pensión de vejez.

[Ver: Documento anexo en formato pdf.](#)

Significant Changes Introduced by the Labor Reform

In accordance with the Labor Reform (Law 2466), enacted on June 25, 2025, by the Republic of Colombia's Congress, Article 10 introduces an amendment to Article 160 of the Substantive Labor Code - as its acronym in Spanish - CST, redefining the provisions related to the workday schedule.

The amendment establishes the following:

- I. Daytime work:** work is performed between 6:00 a.m. and 7:00 p.m.
- II. Nighttime work:** work was performed between 7:00 p.m. and 6:00 a.m. of the following day.

Paragraph 2 states that this change will take six months after the law is passed. Therefore, as of December 25, 2025, the nighttime surcharge must be applied starting at 7:00 p.m.

[See → Documento anexo en formato pdf.](#)

Reduction in Minimum Pension Contribution Weeks for Women

Through Law 2381 of 2024, the Congress of the Republic of Colombia established that, beginning in January 2026, the minimum number of contribution weeks required for women to qualify for a pension will be reduced. In the public pension system administered by Colpensiones, the requirement will decrease from 1.300 to 1.250 weeks, while in private pension funds, it will be reduced from 1.150 to 1.135 weeks.

This reduction is part of a progressive decrease that will continue each year until it reaches 1,000 weeks by 2036, thereby facilitating access to the old-age pension.

[See → Documento anexo en formato pdf.](#)

Inspección con propósito por parte del Ministerio del Trabajo

El pasado 07 de noviembre se firmó la Resolución 4179 de 2025, a través de la cual el Ministerio del Trabajo, incorpora un enfoque diferencial, interseccional y de género; es decir, reconoce y atiende de manera particular situaciones de vulnerabilidad, discriminación, violencia de género, racismo, xenofobia y otros tipos de discriminación que puedan presentarse en el entorno laboral.

Con una inspección con propósito, el Ministerio del Trabajo busca:

- I. Fortalecer la protección de los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras.
- II. Verificar de forma más efectiva el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social.
- III. Identificar y atender situaciones de violencia laboral, discriminación, acoso, vulneraciones de derechos, amenazas a la libertad sindical, entre otras conductas.
- IV. Aplicar un trato diferencial a grupos vulnerables (personas con discapacidad, mujeres, grupos étnicos, trabajadoras rurales, etc.) mediante un enfoque con perspectiva de género, diversidad e igualdad sustantiva.

Las inspecciones laborales pueden realizarse sin aviso previo y estar a cargo de un equipo especializado, incluyendo un grupo élite con enfoque diferencial y de género

[Ver: Documento anexo en formato pdf.](#)

Purpose-Driven Labor Inspections by the Ministry of Labor

On November 7, 2025, Resolution 4179 was issued, which incorporated a differential, intersectional, and gender-based approach through the Ministry of Labor. This means it recognizes and addresses specific situations of vulnerability, discrimination, gender-based violence, racism, xenophobia, and other forms of discrimination that may occur in the workplace.

Through purpose-driven inspections, the Ministry of Labor aims to:

- I. Strengthen the protection of workers' human and labor rights.
- II. More effectively verify compliance with labor and social security regulations.
- III. Identify and address workplace violence, discrimination, harassment, rights violations, threats to freedom of association, among other behaviors.
- IV. Apply differentiated treatment to vulnerable groups (persons with disabilities, women, ethnic groups, rural workers, etc.) through a gender-sensitive and equality-focused approach.

Labor inspections may be conducted without prior notice and may be carried out by a specialized team, including an elite group with a differential and gender-focused approach.

[See → Documento anexo en formato pdf.](#)



Empleos para la vida

El pasado 30 de octubre se expidió la Resolución 4154 de 2025, emitida por el Ministerio del Trabajo, mediante la cual se desarrolla y reglamenta parte del Programa Empleos para la Vida.

Este programa tiene como finalidad incentivar la generación de nuevos empleos formales en Colombia mediante la entrega de apoyos económicos a los empleadores que incrementen su planta de personal bajo condiciones formales y verificables.

Su objetivo principal **es asegurar que los recursos del Estado lleguen primero a las personas con mayores dificultades para acceder al mercado laboral**, es decir, que haya una distribución **equitativa, focalizada y justa** del incentivo.

A quién beneficia el incentivo y como se prioriza:

- I. Personas con discapacidad que no hayan cotizado en los últimos 4 meses o que hayan sido beneficiarias del Mecanismo de Protección al Cesante.
- II. Jóvenes entre 18 y 28 años en las mismas condiciones de no cotización reciente o beneficiarios del mecanismo de cesantía.
- III. Mujeres mayores de 28 años que devenguen hasta 3 salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMMLV), en las condiciones anteriores.
- IV. Hombres mayores de 28 años que devenguen hasta 3 SMMLV, también bajo las mismas condiciones de priorización.
- V. Luego, en una segunda ronda, se evalúan personas con discapacidad, jóvenes 18–28 años, mujeres mayores de 28 con ingresos ≤ 3 SMMLV, y hombres mayores de 28 con ingresos ≤ 3 SMMLV, en ese orden.

[Ver: Documento anexo en formato pdf.](#)

Jobs for Life Program

On October 30, 2025, Resolution 4154 was issued by the Ministry of Labor, which develops and regulates part of the Jobs for Life Program.

This program aims to promote the creation of new formal jobs in Colombia by providing economic subsidies to employers who increase their workforce under formal and verifiable conditions.

Its main objective is to ensure **that State resources reach people who face the most significant difficulties in accessing the labor market**, guaranteeing an **equitable, targeted, and fair** distribution of the incentive.

Beneficiaries and prioritization criteria:

- I. Persons with disabilities have not contributed to social security in the last 4 months or have been beneficiaries of the Unemployment Protection Mechanism.
- II. Young people between 18 and 28 years old, under the same conditions of recent non-contribution, or who have been beneficiaries of the unemployment mechanism.
- III. Women over 28 years old earning up to three current legal monthly minimum wages - as its acronym in Spanish - (SMMLV) in the previous conditions.
- IV. Men over 28 years old earning up to three SMMLV, also under the same prioritization conditions.
- V. In a second evaluation round, individuals will be prioritized in the following order: persons with disabilities, young adults aged 18–28, women over 28 earning ≤ 3 SMMLV, and men over 28 earning ≤ 3 SMMLV.

[See → Documento anexo en formato pdf.](#)



Pago Prestaciones Sociales

Los invitamos a tener presente las siguientes obligaciones laborales para el cierre de año 2025 e inicios de 2026, las cuales se detallan a continuación:

- I. Prima Legal:** Fecha límite de pago al empleado antes del 20 de diciembre de 2025.
- II. Intereses de Cesantías:** Fecha límite de pago al empleado antes del 30 de enero de 2026.
- III. Consignación de Cesantías:** Fecha límite para consignar a los fondos antes del 13 de febrero de 2026.
- IV. Pago de Dotación:** Para los empleados que apliquen, la dotación debe entregarse antes del 19 de diciembre de 2025.

Es importante considerar, que el no pago oportuno puede acarrear sanciones entre ellas:

- 1. Reclamaciones judiciales**
- 2. Pago de Intereses Moratorios**
- 3. Multas por parte del Ministerio del Trabajo.**

Este documento constituye un resumen informativo y no constituye asesoramiento jurídico específico.

Payment of Mandatory Employment Benefits

We invite you to keep in mind the following labor obligations for the close of 2025 and the beginning of 2026, which are detailed below:

- I. Legal Bonus:** Deadline for payment to employees is before December 20, 2025.
- II. Severance Interest:** Deadline for payment to employees is before January 30, 2026.
- III. Severance Deposit:** Deadline for deposit into severance funds is before February 13, 2026.
- IV. Provision of Work Clothing/Equipment:** For eligible employees, this provision must be delivered before December 19, 2025.

It is essential to consider that failure to make timely payments may result in:

- 1. Judicial claims.**
- 2. Payment of default interest.**
- 3. Fines imposed by the Ministry of Labor.**

This document constitutes an informational summary and does not constitute specific legal advice.



*El contenido del presente boletín es meramente informativo
Razón por la cual no podrá utilizarse bajo ninguna circunstancia
como una asesoría en la material descrita en el mismo.
En caso de necesitar asesoría en alguno de los aspectos tratados,
nuestro equipo de profesionales estará dispuesto a atenderlo.
contacto@jadelrio.com*



*The content of this bulletin is for informational purposes only,
For which reason you may not use it under any circumstances
For advisory services regarding the subject matter described therein.
If you need advisory services for any of the issues discussed, our team of
professionals will be happy to assist you.
contacto@jadelrio.com*



Helping companies do business in Latin America

contacto@jadelrio.com

jadelrio.com

