



Vademécum

Legal

2025

auren.com

Vademécum

Legal

2025

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| 1. Salario mínimo 2025 y cargas para empleador _____ | 4 |
| 2. Reducción jornada laboral en el año 2025 _____ | 4 |
| 3. Reforma pensional entra en vigencia en el año 2025 _____ | 5 |
| 4. Avance reforma laboral, qué podría pasar en 2025 _____ | 8 |
| 5. Régimen especial de insolvencia empresarial _____ | 10 |
| 6. Protección de datos personales y actualización del Registro Nacional de Bases de Datos - RNBD _____ | 11 |
| 7. Régimen de presunción costos para aportes a segu- ridad social de independientes _____ | 12 |
| 8. Incentivos para el empleador por la creación de nuevos empleos _____ | 14 |



1. Salario mínimo 2025 y cargas para empleador

A partir del 1 de enero de 2025, el salario mínimo mensual se incrementa en un 9,53 % en relación con el año 2024, alcanzando la suma de **Un Millón Cuatrocientos Veintitrés Mil Quinientos pesos (\$1.423.500)**, según el Decreto 1572 de 2024. Por su parte, el auxilio de transporte, el cual es obligatorio hasta salarios de 2 SMLMV (2025=\$2.847.000), para el año 2025 será de **Doscientos Mil pesos (\$200.000)**, de acuerdo con el Decreto 1573 de 2024.

Así las cosas, el costo total mensual de un trabajador que devengue 1 SMLMV en el año 2025 será de:

| Concepto | % | Valor 2025 |
|---------------------------|-------|---------------------|
| Salario mínimo | - | \$ 1.423.500 |
| Auxilio de transporte | - | \$ 200.000 |
| Salud** | 8,5% | - |
| Pensión | 12% | \$ 170.820 |
| Riesgos laborales | 0,52% | \$ 7.402 |
| Caja de compensación | 4% | \$ 56.940 |
| SENA e ICBF** | 5% | - |
| Prima de servicios | 8,33% | \$ 135.238 |
| Cesantías | 8,33% | \$ 135.238 |
| Intereses a las cesantías | 1% | \$ 16.235 |
| Vacaciones | 4,17% | \$ 59.360 |
| Dotación (aproximado) | 5% | \$ 71.175 |
| TOTAL | | \$ 2.275.907 |

**Exonerado según el Art. 114-1 del E.T. Los porcentajes de aportes a Salud, SENA e ICBF solo aplican para salarios iguales o superiores a 10 SMLMV (2025=\$14.235.000).

2. Reducción de la jornada laboral en el año 2025

De acuerdo con la Ley 2101 de 2021, desde el año 2023, la jornada laboral máxima en Colombia se ha venido reduciendo gradualmente de 48 horas semanales a 47 horas semanales en 2023, 46 horas semanales en 2024 y se espera que a partir del próximo **15 de julio de 2025** la jornada máxima laboral sea de **44 horas semanales**.

Así las cosas, el número de horas laborales mensuales pasará de 230 a 220 de acuerdo con el siguiente cálculo:

$$\frac{44 \text{ horas semanales}}{6 \text{ días a la semana}} \times 30 \text{ días del mes} = \mathbf{220 \text{ horas al mes}}$$

Lo anterior es importante para efectos de determinar el valor de la hora ordinaria laboral y la aplicación de los respectivos recargos, de manera que, para un trabajador que devengue 1 SMLMV (2025=\$1.423.500) en el año 2025, a partir del 15 de julio de 2025, el valor de la hora ordinaria laboral con recargos será:

| | |
|--|-----------|
| Valor hora ordinaria | \$ 6.470 |
| Recargo nocturno (35%) | \$ 8.735 |
| Hora extra diurna (25%) | \$ 8.088 |
| Hora extra nocturna (75%) | \$ 11.323 |
| Hora diurna en domingo y festivos (75%) | \$ 11.323 |
| Hora nocturna en domingo y festivos (110%) | \$ 13.588 |
| Hora extra diurna en domingo y festivos (100%) | \$ 12.941 |
| Hora extra nocturna en domingo y festivos (150%) | \$ 16.176 |

Por último, la reducción de la jornada laboral **no** afecta en ningún caso el salario del trabajador, de manera que no podrá ser disminuido el salario del trabajador.

Es importante tener en cuenta que la reducción de la jornada laboral culminaría en el año 2026, cuando la jornada máxima laboral sea de 42 horas a partir del 15 de julio de 2026.

3. Reforma pensional entra en vigencia en el año 2025

Mediante la Ley 2381 del 16 de julio de 2024, que comenzará a regir a partir del **1 de julio de 2025**, se aprobó la reforma al Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, la Invalidez y la Muerte de origen común. A continuación, un resumen ejecutivo de la norma, haciendo énfasis en los aspectos que permanecen sin cambios y aquellos que presentan modificaciones relevantes.

3.1. Aspectos que permanecen sin modificaciones:

- **Edad mínima para la pensión de vejez:** mujeres 57 años y hombres 62 años.
- **Semanas de cotización:** 1.300 semanas, contemplando para las mujeres una reducción anual de 25 semanas a partir del año 2025 hasta llegar a 1.000 semanas en el año 2036.
- **Porcentaje de cotización:** continúa siendo del 16%, correspondiendo el 12% al empleador y el 4% al trabajador. De igual forma, el empleador deberá responder por la totalidad del aporte aún en el evento que no hubiese efectuado el descuento a el trabajador.
- **Límite máximo de cotización:** 25 SMLMV

- **Justa causa para terminar el contrato de trabajo:** El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados por parte de la administradora del sistema.
- El **monto de remplazo** continúa siendo hasta el 80%.
- Las pensiones de origen laboral permanecen igual.
- Los requisitos en cuanto a semanas de cotización para el reconocimiento de las pensiones de invalidez y sobrevivencia no presentaron cambios:



3.2. Aspectos que presentaron cambios:

- Con el propósito de evitar la competencia entre ambos regímenes y buscar que el RPM (Colpensiones) y el RAIS (Fondos Privados) se complementen, se creó el sistema multipilar conformado por:

| Pilar | Características |
|--------------------------------|--|
| Pilar solidario | Auxilio por \$223.000 para los adultos mayores de 65 años, en condiciones de pobreza e informalidad. |
| Pilar semi-contributivo | Integrado por las personas afiliadas al sistema que a los 65 años para los hombres y a los 60 años para las mujeres, habiendo cotizado entre 300 y 1000 semanas, no hayan cumplido los requisitos para acceder a una pensión contributiva. El beneficio será una renta vitalicia que se determinará con base en las cotizaciones traídas a valor presente, sin superar el 80% del salario mínimo. |
| Pilar contributivo | Este pilar está integrado por dos componentes: <ul style="list-style-type: none"> • Componente de Prima Media: aportando a Colpensiones desde 1 SMLMV hasta 2,3 SMMLV (2025=\$3.274.050). • Componente de Ahorro Individual: aportando a los Fondos Privados (Protección, Porvenir, Skandia, Colfondos) el exceso de los 2,3 SMMLV (2025=\$3.274.050) hasta 25 SMMLV (\$35.587.500) La pensión se complementa entre ambos regímenes en una única pensión integral. |
| Pilar ahorro voluntario | Aportes voluntarios para quienes tengan capacidad de ahorro. |

- **Afiliación a una Administradora de Fondo de Pensiones en el Componente Complementario de Ahorro Individual (ACCAI):** Si la persona estaba afiliada a Colpensiones y sus ingresos son superiores a 2,3 SMMLV (2025=\$3.274.050) deberá seleccionar un fondo privado (Protección, Porvenir, Skandia, Colfondos) hasta el **16 de enero de 2025**, en caso de no hacerlo, el Gobierno asignará el fondo privado aleatoriamente.
- **Los fondos privados no otorgarán pensiones:** El monto de la pensión está integrado por una única pensión reconocida por Colpensiones y pagada con los aportes del Componente de Prima Media, más el valor del componente complementario del Ahorro Individual. De igual forma Colpensiones estará a cargo del reconocimiento de las pensiones por Invalidez y Supervivencia.
- **Facultad del empleador para solicitar la pensión por vejez:** si transcurridos 30 días después de que el trabajador cumpla con los requisitos establecidos en la ley para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel y dará aviso al trabajador.
- **Incremento en el aporte adicional al Fondo de Solidaridad Pensional:** el empleador deberá validar el nuevo porcentaje que tendrá que deducir al trabajador para efectos de realizar el aporte adicional al Fondo de Solidaridad Pensional:

| Desde (SMLMV) | Hasta (SMLMV) | Tarifa Ley 100 (antes) | Tarifa reforma pensional |
|-------------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|
| 0 | < 4 | 0% | 0% |
| >= 4 | < 7 | 1% | 1,5% |
| >= 7 | < 11 | 1% | 1,8% |
| >= 11 | < 19 | Entre 1% y 1,4% | 2,5% |
| >= 19 | <=20 | 1,8% | 2,8% |
| > 20 | en adelante | 2% | 3% |
| Pensionados >= 10 | Pensionados =20 | 1% | 1% |
| Pensionados > 20 | Pensionados en adelante | 2% | 2% |

- **Ventana pensional/Oportunidad de traslado:** aplica para los hombres que tengan cotizadas 900 semanas y las mujeres con 750 semanas que estén a 10 años o menos para cumplir la edad de pensión (Mujeres con 47 años o más y hombres con 52 años o más). En este caso, tienen 2 años a partir de la promulgación de la ley, es decir hasta el **16 de julio de 2026** para trasladarse de régimen, previa la doble asesoría. No obstante, actualmente este tema está en proceso de reglamentación, por temas de procesos judiciales en curso.
- Con el Pilar Semicolaborativo **desaparece la posibilidad de solicitar la devolución de saldos o indemnización sustitutiva.** Únicamente podrán solicitar la devolución de saldos o indemnización sustitutiva quienes hayan cotizado hasta 299 semanas.

- **Régimen de transición:** se conserva régimen de la Ley 100 de 1993 en su integralidad para quienes a la entrada en vigencia de la reforma (1 de julio de 2025) tengan cotizadas 750 semanas para mujeres y 900 semanas para los hombres.
- **Aportes a seguridad social de independientes:** la norma incluye bajo este concepto a los trabajadores independientes que operan por cuenta propia y a aquellos que firman contratos de prestación de servicios, ya sean de carácter personal o de otra naturaleza, estableciéndolos como afiliados obligatorios al pilar contributivo. Sin embargo, debido a posibles imprecisiones técnicas, algunas disposiciones de la ley asignan al contratante (empresa) la responsabilidad de gestionar las afiliaciones y contribuciones, mientras que en otras partes se señala que esta obligación recae sobre el trabajador independiente. Se espera que estas diferencias sean aclaradas antes del 1 de julio de 2025.
- **Pensiones especiales:**
 - **Pensión especial para madres con hijos:** por cada hijo se rebajan 50 semanas, máximo hasta 3 hijos.
 - **Posibilidad de pensión anticipada:** para los que no estén en el régimen de transición y cumplan 62 años si es mujer y 65 años si es hombre y que tengan más de 1.000 semanas cotizadas, podrán disfrutar de la prestación anticipada de vejez y seguir cotizando hasta alcanzar las 1.300 semanas.
 - **Pensión especial para madres o padres con hijos inválidos:** Reconocimiento de la pensión de vejez a cualquier edad, siempre que cuente con las semanas mínimas exigidas.

NOTA: la reforma pensional ha sido demandada ante la Corte Constitucional en varias oportunidades, por lo que se espera que para el año 2025 se resuelva la constitucionalidad de la reforma pensional. En caso de ser declarada inconstitucional, la reforma pensional no aplicaría y continuaría rigiendo la Ley 100 de 1993 con sus respectivas modificaciones.

4. Avance reforma laboral, qué podría pasar en 2025

El Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, a la fecha **se encuentra en trámite a Senado.**

Entendiendo que la reforma ya fue aprobada en la Cámara de Representantes, continúa su proceso de debates en el Senado, en donde tiene un **plazo hasta junio del año 2025 para ser aprobada o archivada.** De ser aprobada, continuaría la sanción presidencial (firma del presidente) y posteriormente se convertiría en Ley.

A continuación, se resumen algunos aspectos laborales que están siendo objeto de discusión dentro del proceso legislativo:

| Tema | Propuesta de reforma | | | | |
|--|---|------------------|----------------------|--|---|
| Trabajo dominical y festivo | Se establece una implementación gradual para el incremento del pago del recargo a dominicales y festivos al 100% . Este incremento se dará a partir del 2024 en un 80%, en el 2025 en un 90% y finalmente en el 2026 el recargo será del 100% (Hoy el recargo es del 75%) | | | | |
| Trabajo diurno y nocturno | Trabajo diurno de 6:00 am a 7:00 pm (Hoy desde las 9:00 pm) Trabajo nocturno de 7:00 pm a 6:00 am | | | | |
| Contrato a término fijo | La duración del contrato y sus prorrogas no puede ser superior a 4 años (Hoy no hay límite para la duración total del contrato de trabajo a término fijo) | | | | |
| Indemnización por despido sin justa causa | <table border="0" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">Normativa actual</th> <th style="width: 50%; text-align: center;">Propuesta de reforma</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>En los contratos a término fijo la indemnización corresponde al tiempo que falte para cumplir el plazo estipulado en el contrato. La indemnización no puede ser inferior a 15 días de salario.</p> <p>En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:</p> <p>a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a 10 SMLMV:</p> <ol style="list-style-type: none"> 30 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un 1 año. Si el trabajador tuviere más de un 1 año de servicio continuo se le pagarán 20 días adicionales de salario sobre los 30 básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción; <p>b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez 10 SMLMV:</p> <ol style="list-style-type: none"> 20 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de 1 año. Si el trabajador tuviere más de 1 año de servicio continuo, se le pagarán 15 días adicionales de salario sobre los 20 días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>En los contratos a término fijo la indemnización corresponde al tiempo que falte para cumplir el plazo estipulado en el contrato. La indemnización no puede ser inferior a 30 días de salario.</p> <p>En los contratos a término indefinido:</p> <p>a) 45 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de 1 año.</p> <p>b) Si el trabajador tuviere más de un 1 año de servicio continuo y menos de 5, se le pagarán 15 días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco 45 básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.</p> <p>c) Si el trabajador tuviere 5 años o más de servicio continuo y menos de 10, se le pagarán 20 días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco 45 básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.</p> <p>d) Si el trabajador tuviere 10 o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta 40 días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco 45 días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.</p> </td> </tr> </tbody> </table> | Normativa actual | Propuesta de reforma | <p>En los contratos a término fijo la indemnización corresponde al tiempo que falte para cumplir el plazo estipulado en el contrato. La indemnización no puede ser inferior a 15 días de salario.</p> <p>En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:</p> <p>a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a 10 SMLMV:</p> <ol style="list-style-type: none"> 30 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un 1 año. Si el trabajador tuviere más de un 1 año de servicio continuo se le pagarán 20 días adicionales de salario sobre los 30 básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción; <p>b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez 10 SMLMV:</p> <ol style="list-style-type: none"> 20 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de 1 año. Si el trabajador tuviere más de 1 año de servicio continuo, se le pagarán 15 días adicionales de salario sobre los 20 días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. | <p>En los contratos a término fijo la indemnización corresponde al tiempo que falte para cumplir el plazo estipulado en el contrato. La indemnización no puede ser inferior a 30 días de salario.</p> <p>En los contratos a término indefinido:</p> <p>a) 45 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de 1 año.</p> <p>b) Si el trabajador tuviere más de un 1 año de servicio continuo y menos de 5, se le pagarán 15 días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco 45 básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.</p> <p>c) Si el trabajador tuviere 5 años o más de servicio continuo y menos de 10, se le pagarán 20 días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco 45 básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.</p> <p>d) Si el trabajador tuviere 10 o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta 40 días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco 45 días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.</p> |
| Normativa actual | Propuesta de reforma | | | | |
| <p>En los contratos a término fijo la indemnización corresponde al tiempo que falte para cumplir el plazo estipulado en el contrato. La indemnización no puede ser inferior a 15 días de salario.</p> <p>En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:</p> <p>a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a 10 SMLMV:</p> <ol style="list-style-type: none"> 30 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un 1 año. Si el trabajador tuviere más de un 1 año de servicio continuo se le pagarán 20 días adicionales de salario sobre los 30 básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción; <p>b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez 10 SMLMV:</p> <ol style="list-style-type: none"> 20 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de 1 año. Si el trabajador tuviere más de 1 año de servicio continuo, se le pagarán 15 días adicionales de salario sobre los 20 días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. | <p>En los contratos a término fijo la indemnización corresponde al tiempo que falte para cumplir el plazo estipulado en el contrato. La indemnización no puede ser inferior a 30 días de salario.</p> <p>En los contratos a término indefinido:</p> <p>a) 45 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de 1 año.</p> <p>b) Si el trabajador tuviere más de un 1 año de servicio continuo y menos de 5, se le pagarán 15 días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco 45 básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.</p> <p>c) Si el trabajador tuviere 5 años o más de servicio continuo y menos de 10, se le pagarán 20 días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco 45 básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.</p> <p>d) Si el trabajador tuviere 10 o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta 40 días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco 45 días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.</p> | | | | |
| Jornada laboral | La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será 42 horas a la semana y se respetará la reducción gradual (Hoy 46 horas y reducción gradual hasta 42 horas en 2026) | | | | |
| Contrato de aprendizaje | El contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo especial a término fijo que se rige por el CST y aplica lo relativo a prestaciones sociales y aportes a seguridad social (Hoy es un contrato especial NO laboral) | | | | |
| Debido proceso disciplinario para terminación por justa causa | La reforma equipara el despido con justa causa al desarrollo de procesos disciplinarios para imponer sanciones. En este sentido, la reforma se aparta de la jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional como de la Corte Suprema de Justicia que ha reiterado que el despido no es una sanción disciplinaria. | | | | |
| Fuero de pre-pensionados | A quienes les falten 3 años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización o para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima. (Hoy el fuero de pre-pensionados es de desarrollo jurisprudencial y la Corte Constitucional ha manifestado que no es un tema solo de edad sino también de semanas, de manera que si ya tiene las semanas cumplidas y solo está esperando la edad, no existiría fuero) | | | | |

5. Régimen especial de insolvencia empresarial, Ley 2437 de 2024

Durante la crisis causada por la pandemia del Covid-19, mediante los Decretos Legislativos 560 y 772 de 2020 y Decretos Reglamentarios 842 y 1332 de 2020, el Gobierno Nacional estableció mecanismos efectivos para facilitar la reorganización empresarial, proteger empleos y salvaguardar el crédito:

| Decretos Legislativos 560 y 772 de 2020 | Decretos Reglamentarios 842 y 1332 de 2020 |
|--|---|
| Establecen medidas excepcionales para fortalecer el régimen de insolvencia con el objetivo de preservar las empresas y proteger el empleo. Herramientas como la financiación preferente (créditos de salvamento), suspensión de embargos, agilización de trámites y reuniones virtuales, además de beneficiar a micro y pequeñas empresas con procedimientos simplificados. Ambos decretos buscan garantizar la continuidad de las operaciones esenciales, proteger los activos necesarios y facilitar acuerdos rápidos entre acreedores y deudores, fortaleciendo el tejido empresarial en un contexto de emergencia. | Tienen como objetivo implementar medidas especiales para enfrentar la crisis económica derivada del COVID-19 y fortalecer los procesos de insolvencia en Colombia. Se establece mecanismos extraordinarios de salvamento para empresas en dificultades, reglamentando procesos de negociación de acuerdos de reorganización, protección de activos esenciales y validación judicial expedita. Procedimientos simplificados de reorganización y liquidación para deudores con activos menores a 5.000 salarios mínimos, incluyendo directrices específicas para sectores como la construcción de vivienda. |

La vigencia de los decretos era transitoria durante la crisis generada por la pandemia del Covid-19, sin embargo, durante su aplicación se demostró la necesidad de convertirlas en legislación permanente. Por ello, la Superintendencia de Sociedades lideró la propuesta, contando con el respaldo del Congreso para consolidarla como una herramienta clave para fortalecer el ecosistema empresarial colombiano. Es así como surge la Ley 2437 de 2024 mediante la cual, los Decretos Legislativos 560 y 772 de 2020 y Decretos Reglamentarios 842 y 1332 de 2020, se integran de manera definitiva y permanente al marco legal colombiano.

La nueva Ley es un avance significativo en la promoción del entorno empresarial, ofreciendo soluciones sostenibles para empresas con dificultades económicas, de tal forma que en el año 2025 podrán aplicarse sus beneficios:

- **Acceso rápido a la justicia empresarial:** Los procesos de reorganización y liquidación se agilizan, eliminando barreras administrativas y facilitando soluciones eficientes.
- **Herramientas para la reactivación económica:** Se incorporan mecanismos como la capitalización de pasivos y acuerdos de deuda sostenible para apoyar la recuperación y el fortalecimiento de las empresas.
- **Protección de empleos y derechos crediticios:** Las nuevas disposiciones priorizan la preservación del tejido empresarial y la protección de los trabajadores, promoviendo la estabilidad económica.

- **Atención a MIPYMES y economía popular:** Se implementan procedimientos simplificados para atender a empresas de menor tamaño, contribuyendo al desarrollo y sostenibilidad de la economía popular.
- **Alineación con estándares internacionales:** La legislación adopta recomendaciones de organismos globales como la ONU y la OCDE, fortaleciendo la confianza de los inversores y posicionando al país en un contexto global más competitivo.

6. Protección de datos personales y actualización del Registro Nacional de Bases de Datos - RNBD

La Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013 establecen las disposiciones generales para la protección de los datos personales, dentro de las cuales se encuentran:

- Manual de políticas y procedimientos para la protección de datos personales
- Nombramiento del área responsable para el desarrollo e implementación de la norma
- Autorización para el tratamiento de datos personales de todos los terceros de los cuales se manejan datos personales

Ahora bien, mediante la Circular Externa 003 de 2024, la Superintendencia de Industria y Comercio instruye a las empresas para fortalecer la protección de los datos personales implementando un sistema de evaluación de riesgos, esto con el fin de identificar posibles amenazas a la privacidad de los datos.

Para el año 2025, los administradores societarios tienen la responsabilidad de implementar un programa integral de gestión para la protección de los datos personales. Este programa debe contar con evidencia clara de su implementación y seguimiento, garantizando su efectividad. Asimismo, es fundamental que el sistema sea revisado y mejorado de forma continua, para adaptarse a nuevas amenazas y cumplir con los cambios en la normativa legal. Además, deberán realizar un análisis exhaustivo de las medidas preventivas aplicadas por la empresa en el tratamiento de datos personales y en la política que regula su manejo.

Ahora bien, en relación con el Registro Nacional de Bases de Datos – RNBD, de acuerdo con el Decreto 090 de 2018, las sociedades y entidades sin ánimo de lucro que posean activos totales superiores a 100.00 UVT, deberán inscribir en el RNBD las bases de datos que contengan datos personales cuyo Tratamiento automatizado o manual sea realizado por los Responsables del tratamiento.

Las sociedades y entidades sin ánimo de lucro que ya tengan inscritas las bases de datos, deberán actualizar la información registrada anualmente entre el 2 de enero y el 31 de marzo.

7. Régimen de presunción costos para aportes a seguridad social de independientes

Para determinar el Ingreso Base de Cotización (IBC) de los independientes, es importante diferenciar entre dos tipos de independientes de acuerdo con el Art 89. de la Ley 2277 de 2022, a saber:

1. Independientes con contrato de prestación de servicios:

“Los trabajadores independientes con ingresos netos mensuales iguales o superiores a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) que celebren contratos de prestación de servicios personales, cotizarán mes vencido al Sistema de Seguridad Social Integral, sobre una base mínima del cuarenta por ciento (40%) del valor mensualizado del contrato, sin incluir el valor del impuesto sobre las ventas -IVA” (Subrayado propio)

2. Independientes con contrato diferentes a prestación de servicios e independientes por cuenta propia:

“Los independientes por cuenta propia y los trabajadores independientes con contratos diferentes a prestación de servicios personales con ingresos netos mensuales iguales o superiores a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) efectuarán su cotización mes vencido, sobre una base mínima de cotización del cuarenta por ciento (40%) del valor mensual de los ingresos causados para quienes están obligados a llevar contabilidad, o los efectivamente percibidos para los que no tienen dicha obligación, sin incluir el valor del impuesto sobre las ventas - IVA....

Sin perjuicio de lo anterior, quienes no están obligados a llevar contabilidad y decidan llevarla en debida forma, podrán tomar como ingresos para determinar la base de cotización el valor causado o el efectivamente percibido. En estos casos será procedente la imputación de costos y deducciones siempre que se cumplan los criterios determinados en el artículo 107 del Estatuto Tributario y sin exceder los valores incluidos en la declaración de renta de la respectiva vigencia.

... Para efectos de la determinación del ingreso base de cotización de los trabajadores independientes por cuenta propia y para quienes celebren contratos diferentes de prestación de servicios personales que impliquen subcontratación y/o compra de insumos o expensas, la U.A.E. Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales -UGPP deberá, atendiendo a los datos estadísticos producidos por la U.A.E. Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE, por el Banco de la República, por la Superintendencia de Sociedades u otras entidades cuyas estadísticas fueren aplicables, determinar un esquema de presunción de costos” (Subrayado propio)

En este sentido, la UGPP mediante **Resolución No. 532 del 22 de mayo de 2024** determinó el esquema de presunción de costos para establecer **el IBC de los trabajadores independientes por cuenta propia y para quienes celebren contratos**

diferentes al de prestación de servicios personales que impliquen subcontratación y/o compra de insumos o expensas, como se relaciona a continuación:

| Actividad económica | Porcentaje de costos respecto del ingreso bruto (sin incluir IVA) |
|---|--|
| Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca | 66,85% |
| Explotación de minas y canteras | 56,39% |
| Industrias Manufactureras | 62,34% |
| Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado | 60,30% |
| Distribución de agua, evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental | 65,15% |
| Construcción | 62,89% |
| Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores y motocicletas | 66,97% |
| Transporte y almacenamiento | 63,79% |
| Alojamiento y servicios de comida | 61,67% |
| Información y comunicaciones | 61,17% |
| Actividades financieras y de seguros | 60,65% |
| Actividades inmobiliarias | 61,73% |
| Actividades profesionales, científicas y técnicas | 62,04% |
| Actividades de servicios administrativos y de apoyo | 59,10% |
| Administración pública y defensa, planes de seguridad social y afiliación obligatoria | 65,25% |
| Educación | 67,08% |
| Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social | 63,24% |
| Actividades artísticas de entretenimiento y recreación | 56,92% |
| Otras actividades de servicios | 56,33% |
| Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores, actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicio para uso propio | 56,01% |
| Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales | 64,26% |
| No clasificados en otra parte (actividades económicas que no estén enlistadas) | 62,53% |
| presunción media | 62,88% |
| Rentistas de capital incluidos dividendos y participaciones | 28,08% |

Sin embargo, la Resolución No. 532 del 22 de mayo de 2024 sólo será aplicable a partir **del 1 de junio de 2025**, en especial lo relacionado con los rentistas de capital incluidos dividendos y participaciones.

Lo anterior implica que, desde el **1 de enero de 2025 al 31 de mayo de 2025**, aplican los costos presuntos establecidos en la norma anterior el Decreto 1601 de 2022, dentro de los cuales están **expresamente excluidos los ingresos por dividendos y participaciones**, de manera que a estos ingresos no podrán descontarse costos presuntos.

8. Incentivos para el empleador por la creación de nuevos empleos

De acuerdo con el Decreto 533 de 2024, durante el año 2025, los empleadores podrán postularse para ser beneficiarios del Programa Empleos Para La Vida:

| ¿Qué es el Beneficio Programa Empleos Para La Vida? | ¿Cuál es el beneficio? |
|---|--|
| <p>Es un incentivo monetario, que se entregará a las personas naturales, las personas jurídicas, las uniones temporales y los patrimonios autónomos que demuestren su calidad empleadores, mediante la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA siempre que hayan cotizado el mes completo al Sistema de Seguridad Social Integral. Y que generen nuevos empleos cumpliendo los siguientes requisitos:</p> <p>a. El empleador debe haber creado nuevos empleos en los cuales las nuevas contrataciones deben haber permanecido por un periodo superior a 6 meses de manera continua.</p> <p>b. Los nuevos empleos deben representar un incremento en la nómina de la empresa, respecto del número de empleados reportados en la PILA de mayo de 2023.</p> <p>Aplica para la generación de nuevos empleos con permanencia superior a 6 meses en cualquier modalidad de contrato de trabajo, sin embargo, se debe haber pagado cotizaciones por el trabajador, mínimo sobre 1 SMMLV.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Si los nuevos empleos generados son ocupados por personas con discapacidad, el valor del incentivo correspondería al 35% de 1 SMLMV que a 2025 representaría \$498.225 2. Si los nuevos empleos generados son ocupados por personas jóvenes que tengan entre 18-28 años, el valor del incentivo correspondería al 30% de 1 SMLMV que a 2025 representaría \$427.050 3. Si los nuevos empleos generados son ocupados por mujeres que sean mayores de 28 años, y devenguen menos de 3 SMMLV el valor del incentivo correspondería al 20% de 1 SMLMV que a 2025 representaría \$284.700 4. Si esos nuevos empleos generados son ocupados por hombres que sean mayores de 28 años, y devenguen menos de 3 SMMLV el valor del incentivo correspondería al 15% de 1 SMLMV que a 2025 representaría \$213.525 |



Colombia

Bogotá

 Carrera 55 # 152B – 68 Etapa 3 oficina 1001

 +57 601 373 77 22

 aurencolombia@aren.com.co

Cartagena

 Centro Edificio Comodoro oficina 608

 +57 311 4169123

 aurencolombia@aren.com.co

Medellín

 Calle 16AA Sur No. 42-91 Edificio Campestre 16 – 43 oficina 209

 +57 604 607 15 94

 aurencolombia@aren.com.co



auren.com

Member of



Alliance of
independent firms