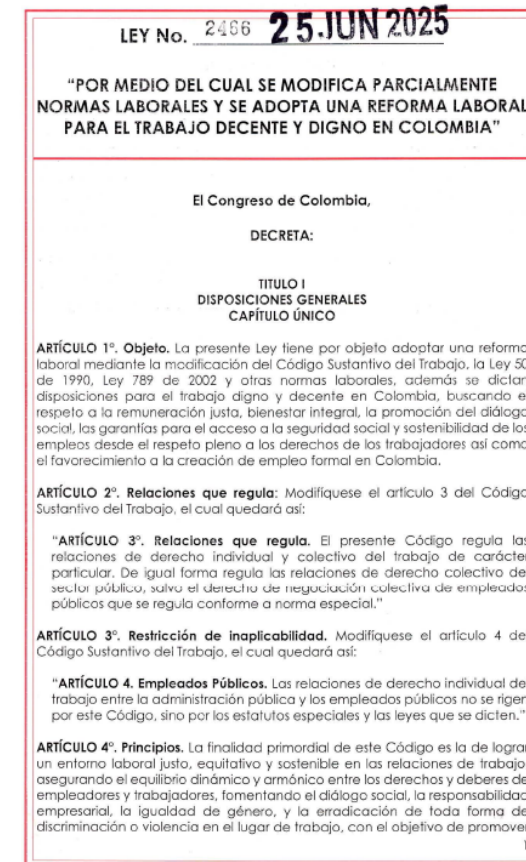


Reforma laboral – Ley 2466 de 2025

El pasado 25 de junio de 2025 se sancionó la ley 2466 de 2025, por la cual se adopta la reforma laboral en Colombia.

En el presente, se resumirán los principales cambios e impactos que esta trae para las empresas del sector privado.



I. Contratación

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Impacto
Contrato a termino indefinido: será la regla general de contratación. Contrato a termino fijo: se establece un limite máximo de 4 años, sin posibilidad de renovarse indefinidamente. El límite aplica a los contratos en curso desde la entrada en vigencia de la ley.	Obligatorio.	A partir del 25 de junio de 2025.	Aumenta estabilidad laboral, pero se elevan los costos en desvinculaciones.

II. Debido proceso disciplinario laboral

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Impacto
Se establece un procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias con 7 etapas que se deben cumplir, estas serían: (i) comunicación de la apertura del proceso, (ii) indicación de hechos por escrito, (iii) traslado de pruebas, (iv) indicación de un término para que el trabajador pueda manifestarse frente a los hechos, el cual no puede ser inferior a 5 días, (v) decisión, e (vi) impugnación.	Obligatorio, salvo para empleadores de personas del servicio doméstico y microempresas con menos de 10 trabajadores.	A partir del 25 de junio de 2025.	Aumenta carga administrativa y tiempos de respuesta.

III. Reglamento interno de trabajo

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Impacto
Actualización: incluir el debido proceso disciplinario laboral para aplicar sanciones. Publicación: se debe publicar virtualmente.	Obligatorio.	A partir del 25 de junio de 2025. El plazo para implementarlo en el reglamento interno de trabajo es hasta el 24 de junio de 2026.	Aumento carga administrativa.

IV. Trabajo diurno/nocturno

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Impacto
La jornada diurna será la comprendida entre las 6:00 a.m. y las 6:59 p.m. La jornada nocturna será la comprendida entre las 7:00 pm y las 5:59 a.m.	Obligatorio.	A partir del 25 de diciembre de 2025.	Aumenta costos por recargos nocturnos.

V. Jornada máxima legal

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Impacto
Duración: la jornada ordinaria máxima de trabajo será de 8 horas al día y de 42 horas a la semana (sin perjuicio de lo establecido sobre la reducción gradual de la jornada en la Ley 2101 de 2021). La jornada familiar obligatoria desaparece. Días de trabajo: las partes pueden distribuir las horas en 5 o 6 días, garantizando un día de descanso obligatorio.	Obligatorio.	A partir del 25 de junio de 2025.	Aumenta costos laborales (nuevos trabajadores o trabajo suplementario o de horas extras).

VI. Horas extras

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Impacto
Se elimina el requisito de solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo para laborar horas extras. No obstante, se establece para el empleador la obligación de llevar un registro verificable y disponible para una eventual auditoria laboral.	Obligatorio.	A partir del 25 de junio de 2025.	Aumenta carga administrativa.

VII. Remuneración por trabajo en día de descanso obligatorio

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Impacto
Se establece un recargo del 100% sobre el salario ordinario para días de descanso obligatorio en proporción a las horas laboradas. Ese recargo del 100% se podrá implementar gradualmente así: • 80% desde el 1 de julio 2025. • 90% desde el 1 de julio 2026. • 100% desde el 1 de julio 2027.	Obligatorio. Se permite pactar por escrito un día de descanso obligatorio diferente al domingo.	A partir del 1 de julio de 2025.	Aumenta el costo de la operación.

VIII. Nuevas obligaciones especiales del empleador (1/3)

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Impacto
a. Permisos: Conceder al trabajador los siguientes permisos y licencias remunerado: (i) para asistir a citas médicas, incluyendo casos relacionados con endometriosis, (ii) para asistir a obligaciones escolares como acudiente, y (iii) para atender citaciones judiciales, administrativas o legales.	Obligatorio	A partir del 25 de junio de 2025.	Podría aumentar costos en caso de que se deba designar un reemplazo mientras el trabajador está de permiso.

VIII. Nuevas obligaciones especiales del empleador (2/3)

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Impacto
b. Conceder un día de descanso remunerado por cada 6 meses de trabajo por certificar el uso de bicicleta como medio de transporte para llegar y salir del sitio de trabajo.	Voluntario.	A partir del 25 de junio de 2025.	Podría aumentar costos en caso de que se deba designar un reemplazo mientras el trabajador está de descanso.
c. Implementar ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.	Obligatorio	A partir del 25 de junio de 2025.	Aumenta costo de la operación.

VIII. Nuevas obligaciones especiales del empleador (3/3)

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Impacto
d. Contratar o mantener contratados al menos 2 trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores.	Obligatorio para empresas con hasta 500 trabajadores.	A partir del 25 de junio de 2026.	Aumenta costo de la operación.
e. Una vez superado el umbral de los 500 trabajadores, el empleador deberá contratar o mantener contratados una persona con discapacidad por cada 100 trabajadores adicionales.	Obligatorio para empresas a partir de 501 trabajadores en adelante.		

IX. Cesantías e intereses a las cesantías (1/2)

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Impacto
a. Se dispone que, en caso de que el empleador demuestre haber pagado directamente al trabajador el valor correspondiente a las cesantías, no se aplicará la sanción por no consignación contemplada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.	No es obligatorio.	A partir del 25 de junio de 2026.	Reduce carga administrativa.

IX. Cesantías e intereses a las cesantías (2/2)

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Impacto
b. Se establece la posibilidad de consignar anticipadamente las cesantías aportando mensualmente al fondo de cesantías el 8.33% del salario base de liquidación para las cesantías. c. Se establece la posibilidad de pagar anticipadamente los intereses a las cesantías mensuales previo acuerdo escrito.	No es obligatorio	A partir del 25 de junio de 2026.	Reduce carga administrativa a largo plazo.

X. Contrato de aprendizaje (1/4)

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Impacto
Se define como un contrato de trabajo especial y a termino fijo, que se caracteriza por lo siguiente: a. Naturaleza: contrato laboral, lo que implica reconocimiento de todas las acreencias y derechos laborales. b. Duración: máximo 3 años. c. Subordinación: referida a las actividades propias del aprendizaje.	Obligatorio.	A partir del 25 de junio de 2025.	Aumenta costos asociados a la vinculación de aprendices o monetización.

X. Contrato de aprendizaje (2/4)

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Impacto
d. Apoyo de sostenimiento: se pagará así: di. Formación dual: (i) primer año, mínimo el 75% de un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (MLMV), y (ii) segundo año, el 100% de un SMLMV. Además, el aprendiz debe estar afiliado durante toda la formación a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales conforme a los trabajadores dependientes.	Obligatorio	A partir del 25 de junio de 2025.	Aumenta costos asociados a la vinculación de aprendices o monetización.

X. Contrato de aprendizaje (3/4)

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Impacto
dii. Formación tradicional: (i) fase lectiva, mínimo el 75% de un SMLMV. Además el aprendiz debe estar afiliado a seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente, y (ii) fase practica, el 100% de un SMLMV. Además, el aprendiz debe estar afiliado a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales conforme a los trabajadores dependientes.	Obligatorio.	A partir del 25 de junio de 2025.	Aumenta costos asociados a la vinculación de aprendices o monetización.

X. Contrato de aprendizaje (4/4)

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Impacto
diii. Aprendiz universitario: el 100% de un SMLMV, sin importar si la formación es o no dual. e. Monetización: se incrementa el valor pasando a 1.5 SMLMV por cada aprendiz no contratado.	Obligatorio.	A partir del 25 de junio de 2025.	Aumenta costos asociados a la vinculación de aprendices o monetización.

XI. Teletrabajo (1/4)

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Impacto
Se redefine como una modalidad laboral, que consiste en el desempeño de actividades dependientes y remuneradas, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Se establecen las siguientes formas de teletrabajo:	Voluntario.	A partir del 25 de junio de 2025.	Genera costos de adecuación y seguros en casos como teletrabajo transnacional. No obstante, puede reducir costos referentes al trabajo presencial (arriendo, servicios públicos, etc.)

XI. Teletrabajo (2/4)

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Posible impacto económico
a. Autónomo: consiste en que el teletrabajador puede escoger un lugar para trabajar (domicilio u otro) de manera permanente y solo acude a las instalaciones del empleador en algunas ocasiones. b. Móvil: consiste en que el teletrabajador no tiene un lugar de trabajo establecido.	Voluntario.	A partir del 25 de junio de 2025.	Genera costos de adecuación y seguros en casos como teletrabajo transnacional. No obstante, puede reducir costos referentes al trabajo presencial (arriendo, servicios públicos, etc.)

XI. Teletrabajo (3/4)

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Posible impacto económico
c. Híbrido (antes suplementario): consiste en que el teletrabajador labora mínimo 2 o 3 días a la semana en su casa y el resto de tiempo en las instalaciones del empleador. d. Transaccional: consiste en que el teletrabajador es contratado en Colombia y labora desde otro país.	Voluntario.	A partir del 25 de junio de 2025.	Genera costos de adecuación y seguros en casos como teletrabajo transnacional. No obstante, puede reducir costos referentes al trabajo presencial (arriendo, servicios públicos, etc.)

XI. Teletrabajo (4/4)

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Posible impacto económico
e. Temporal o emergente: se presenta cuando hay situaciones concretas como emergencias sanitarias o desastres naturales. Se consagra nuevamente el auxilio de conectividad en reemplazo del auxilio de transporte.	Voluntario.	A partir del 25 de junio de 2025.	Genera costos de adecuación y seguros en casos como teletrabajo transnacional. No obstante, puede reducir costos referentes al trabajo presencial (arriendo, servicios públicos, etc.)

XII. Bienestar laboral

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Impacto
a. El empleador podrá autorizar el ingreso de animales de compañía (perros y gatos).	Voluntario.	A partir del 25 de junio de 2025.	Aumento del bienestar laboral.
b. El empleador deberá permitir el ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o terapéutico, siempre y cuando el trabajador certifique la necesidad del soporte por un profesional de psicología o psiquiatría.	Obligatorio.		

XIII. Trabajo en plataformas digitales de reparto

Modificación	¿Es obligatorio?	Vigencia	Impacto
Definición: trabajo que se ejecuta mediante el uso de plataformas digitales de reparto. Modalidades: reconoce dos modalidades de trabajo: (i) dependiente y subordinado (aplica régimen laboral), e (ii) independiente y autónomo (aplica régimen civil).	Obligatorio.	12 meses después de la reglamentación e implementación impartida por el gobierno nacional.	Aumento costos de los bienes y/o servicios, y aumentaría costos para las empresas de este sector.

Guevara García

Abogados

Con gusto asesoraremos a su empresa en la implementación y aplicación de la Reforma Laboral, por favor escribanos:

- **Email:** info@ggabogados.com.co
- **Página web:** <https://ggabogados.com.co/>



Mariana García Díaz
Socia