

REFORMA LABORAL

LEY 2466 DE 2025

GUÍA JURÍDICA DE LOS
PRINCIPALES CAMBIOS PARA
EL NUEVO ESCENARIO
LABORAL.



<https://almanzaestudiolegal.com>

CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO.

El contrato a término indefinido se establece como **regla general de contratación**. Sin embargo, se permite la contratación a término fijo o por obra o labor contratada, entre otras.



Estará vigente mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

Para la terminación, el trabajador deberá avisar con **30 días de antelación**. En caso de no hacerlo, no genera sanción.

CONTRATO A TÉRMINO FIJO.



El contrato a término fijo puede celebrarse y renovarse por períodos **inferiores a 1 año**, pero, a partir de la **cuarta renovación**, esta deberá ser, como mínimo, a **1 año**.

No está condicionado a la satisfacción de necesidades temporales de la empresa.

El término máximo de renovación o duración es de **4 años**.

El incumplimiento de las condiciones hará que el contrato se entienda **celebrado a término indefinido** desde el inicio de la relación laboral.

CONTRATO DE OBRA O LABOR.



El contrato de trabajo por duración de obra o labor debe constar por escrito y en él debe indicarse de forma detallada la obra o labor contratada.

El incumplimiento de las condiciones hará que el contrato por obra o labor se entienda celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral



CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar al menos a 2 trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores (2/100)

A partir de 501 trabajadores deberán contratar o mantener contratados al menos 1 trabajador con discapacidad adicional por cada 100 trabajadores.

Excepcionalmente las empresas podrán exonerarse del cumplimiento de la respectiva cuota



CÁLCULO DE LA CUOTA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.



La cuota se calcula sobre el total de trabajadores permanentes. Las personas con discapacidad deben contar con certificación expedida por Ministerio de Salud.

En los sectores y cargos donde no sea posible contratar personas con discapacidad se deberá informar a Ministerio del Trabajo.

Vigencia: el primer año es opcional; desde el segundo será obligatorio.



CONTRATO DE APRENDIZAJE.

El objetivo de este contrato es capacitar al aprendiz para que se integre en funciones administrativas, operativas o comerciales de la empresa.

Se convierte en un contrato laboral especial a término fijo, regulado por el CST.

No se modifican los criterios para calcular la cuota de aprendices.



El contrato de aprendizaje no podrá exceder el término de 3 años.



CONTRATO DE APRENDIZAJE

APOYO DE SOSTENIMIENTO

FORMACIÓN TRADICIONAL

Fase lectiva: 75% de un 1 SMLMV.

Fase práctica: 100% de un 1 SMLMV.

FORMACIÓN DUAL

Primer año: 75% de un 1 SMLMV.

Segundo año: 100% de un 1 SMLMV.

SEGURIDAD SOCIAL

Fase lectiva: el aprendiz estará cubierto por Salud y ARL.

Fase práctica y formación dual: salud, pensión y ARL.

Cuota de monetización: 1.5 SMMLV por aprendiz no contratado.

CONTRATO DE APRENDIZAJE: INTERNADO DE MEDICINA

En vigencia del internado médico, el estudiante de medicina estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral.



Las cotizaciones al Sistemas de Seguridad Social se realizarán sobre un ingreso base de cotización correspondiente a 1 SMMLV.

CONTRATO DE APRENDIZAJE.

CONTRATO DE APRENDIZAJE vs. CONTRATO LABORAL

ETAPA LECTIVA.

	ESCENARIO ANTES DE REFORMA	ESCENARIO REFORMA LABORAL
	Valores	
SMMLV 2025		\$ 1.423.500
Porcentaje remuneración	50%	75%
Porcentaje Salud	12,50%	12,50%
Porcentaje ARL	0,00%	0,522%
Total apoyo sostenimiento	\$ 711.750	\$ 1.067.625
Total salud	\$ 177.938	\$ 177.938
Total ARL	\$ -	\$ 7.431
Duración etapa en meses		12
Costo aprendiz mensual	\$ 889.688	\$ 1.252.993

- Fuente: ANDI

CONTRATO DE APRENDIZAJE vs. CONTRATO LABORAL

ETAPA PRÁCTICA.

	ESCENARIO ANTES DE REFORMA	ESCENARIO REFORMA LABORAL
	Valores	
Auxilio de transporte	\$ -	\$ 200.000
Porcentaje remuneración	75%	100%
Salud	12,50%	8,50%
Pensión	0%	12,00%
ARL	0,522%	0,522%
Total apoyo sostenimiento	\$ 1.067.625	\$ 1.423.500
Total Salud	\$ 177.938	\$ 120.998
Total Pensión	\$ -	\$ 170.820
Total ARL	\$ 7.431	\$ 7.431
Total Prima	\$ -	\$ 135.292
Total Cesantías	\$ -	\$ 135.292
Total interes sobre las cesantías	\$ -	\$ 16.235
Total provisión vacaciones	\$ -	\$ 59.313
Duración etapa en meses		6
Costo aprendiz mensual	\$ 1.252.993	\$ 2.268.879

- Fuente: ANDI

CONTRATO DE APRENDIZAJE.

CONTRATO DE APRENDIZAJE vs. MONETIZACIÓN

ANTES DE LA REFORMA

	Con contrato mensual	Monetizando	Peso contrato - monetización
Un aprendiz	\$ 1.252.993	\$ 1.423.500	88,0%

- Fuente: ANDI

CONTRATO DE APRENDIZAJE vs. MONETIZACIÓN

DESPUÉS DE LA REFORMA

	mensual	Monetizando	monetización
Un Aprendiz	\$ 2.268.879	\$ 2.135.250	106,3%
Un aprendiz, una prima extralegal adicional mensual	\$ 2.404.171	\$ 2.135.250	112,6%

- Fuente: ANDI

JORNADA Y RECARGOS.

La jornada diurna será la comprendida entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m.



La jornada nocturna entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.



La entrada en vigencia de esta disposición será 6 meses después de promulgada la ley.



JORNADAS Y RECARGOS.

JORNADA MÁXIMA LEGAL



La duración máxima de la jornada de trabajo es de 8 horas al día y 42 horas a la semana.

Jornadas flexibles: se puede acordar que la jornada de 42 horas se realice en jornada flexibles distribuidas en 5 o 6 días a la semana.

La jornada para la familia no será obligatoria a partir de la entrada en vigencia de la ley.

EXCEPCIONES A LA JORNADA MÁXIMA LEGAL

Trabajos insalubres o peligrosos: el Gobierno podrá reducir la jornada.



Menores de edad: 15 y 17 años - 6 horas diarias - 30 semanales.
17 años - 8 horas diarias - 40 semanales.



Turnos sucesivos: máximos 6 horas diarias /36 semanales. Sin recargos, con salario ordinario y un día de descanso.



JORNADAS Y RECARGOS.

TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Los trabajadores con responsabilidades familiares de cuidado (como hijos menores, personas mayores, con discapacidad o enfermedades graves) podrán solicitar jornadas u horarios flexibles, o modalidades de trabajo apoyadas en Tie, sin afectar el cumplimiento de sus funciones.

El trabajador debe acreditar su rol de cuidador y proponer la distribución de su jornada.

El empleador deberá responder en máx. 15 días hábiles, aceptando, negando con justificación o proponiendo una alternativa.

CUIDADORES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los trabajadores que cuiden a un familiar con discapacidad podrán acceder, previo acuerdo con el empleador y con certificación de su condición, a horarios flexibles o modalidades como trabajo en casa o remoto.

El familiar deberá encontrarse dentro del primer o segundo grado de consanguinidad o civil, o primero de afinidad.

Lo podrán solicitar siempre que la naturaleza del cargo lo permita y sin afectar el cumplimiento de sus funciones.



JORNADAS Y RECARGOS.

HORAS EXTRAS

No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras.

El empleador debe llevar un registro detallado del trabajo suplementario de cada trabajador



REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

TRABAJO HABITUAL EN DÍA DE DESCANSO.

Cuando el trabajador labora 3 días de descanso obligatorio durante el mes calendario



TRABAJO OCASIONAL EN DÍA DE DESCANSO.

Cuando el trabajador labora hasta 2 días de descanso obligatorio durante el mes calendario.



JORNADAS Y RECARGOS.

REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

El recargo se causa sin perjuicio del salario por haber trabajado la semana completa.

El día de descanso obligatorio podrá o no coincidir con el domingo, según se pacte.



2025



2026



2027

EJEMPLO PRÁCTICO: REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

Salario base del trabajador:
\$2.500.000
Valor hora ordinaria: \$11.363
Valor día: \$83.333

Jornada diaria: 7.33 horas
(44 horas ÷ 6 días)
Total mensual: 220 horas
 $\$2.500.000 \div 220 = \11.363
por hora

2025

2026

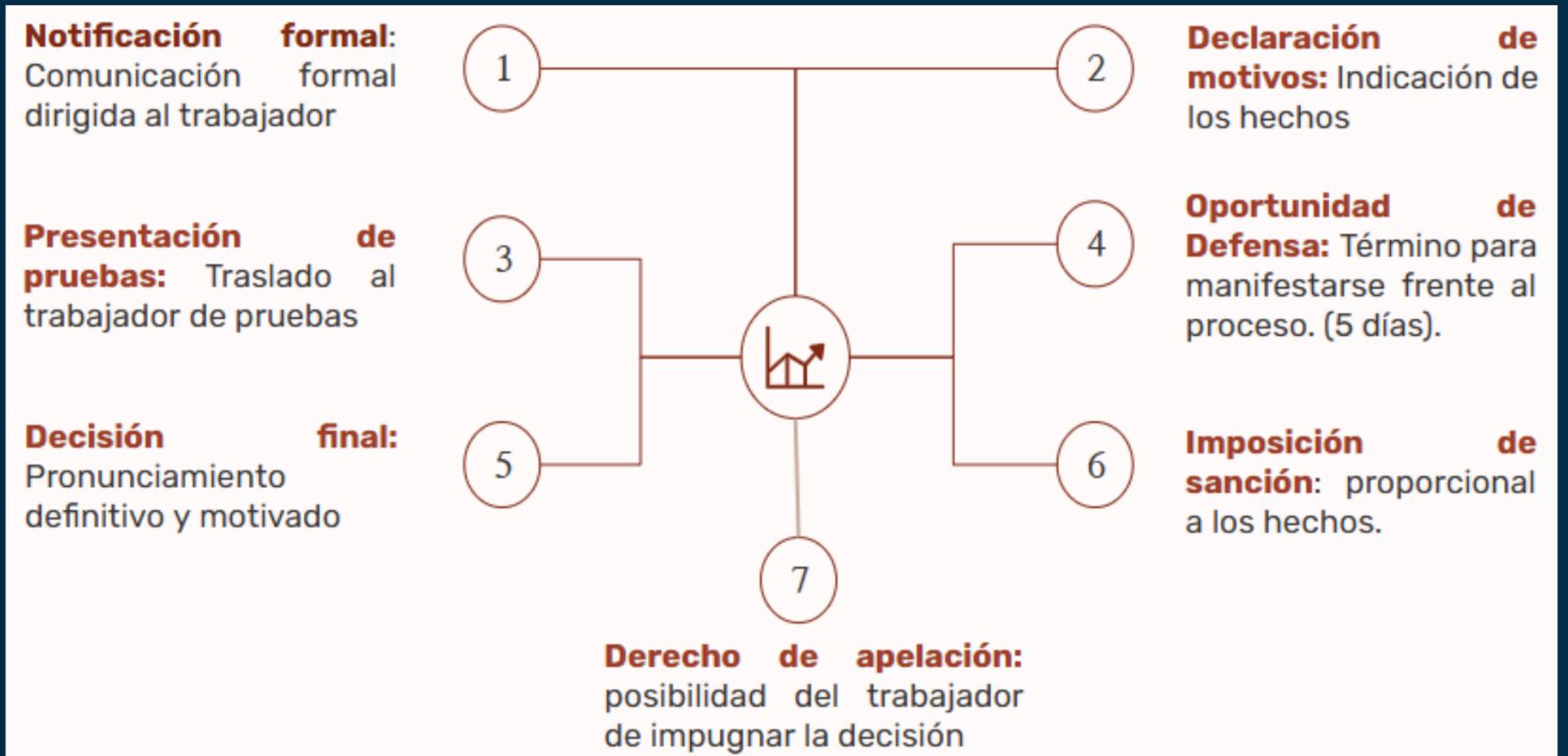
2027

$\$83.333 \times 80\%$
= \$66.666
= $\$83.333 + \66.666
= \$149.999

$\$83.333 \times 90\%$
= \$75.000
= $\$83.333 + \75.000
= \$158.333

$\$83.333 \times 100\%$
= \$83.333
= $\$83.333 + \83.333
= \$166.666

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.



Este proceso no aplica para para micro y pequeñas empresas de menos de 10 trabajadores.

Si el trabajador se encuentra afiliado a una organización sindical, puede estar asistido por 1 o 2 representantes del sindicato, siempre que sean trabajadores de la empresa.



Se debe contar con ajustes razonables para garantizar la comunicación y comprensión de los trabajadores con discapacidad.



Es posible realizar este procedimiento a través de medios tecnológicos.



REGLAMENTO INTERNO DEL TRABAJO.

Debe actualizarse de acuerdo con lo establecido en el procedimiento disciplinario, dentro de los 12 meses siguientes a la entrada en vigencia de la ley.

Una vez actualizado, debe publicarse en físico y a través de medio virtual.

Podrá ser enviado por correo electrónico o publicado en la página web de la empresa.

LICENCIAS Y PERMISOS.



Citas médicas urgentes o con especialistas (con aviso y certificado previo)



Citaciones judiciales o administrativas.



Asistencia obligatoria a reuniones escolares como acudiente (con certificado o prueba de la institución educativa)



Un día de descanso por cada seis meses de uso continuo de bicicleta como transporte. (optativo para las empresas)



Grave calamidad doméstica por el tiempo necesario para que el trabajador la supere.



Licencia para el ejercicio del sufragio (medio día de descanso el mes siguiente al día de la votación)

LICENCIAS Y PERMISOS.

El empleador deberá permitir el ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico

El trabajador deberá presentar el certificado que acredite la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional.



El Gobierno expedirá la reglamentación correspondiente en un plazo máximo de 12 meses desde la entrada en vigencia.

TELETRABAJO.

Modalidades de teletrabajo: autónomo, móvil, híbrido, temporal y transnacional, siendo esta última una nueva modalidad incorporada por la reforma.

La modalidad transnacional aplica a trabajadores que residen en el exterior y estará sujeta a la legislación colombiana cuando el contrato se haya celebrado en Colombia.



TELETRABAJO.

AUXILIO DE CONECTIVIDAD

El auxilio de transporte se reemplazará por el auxilio de conectividad para teletrabajadores con ingresos menores a 2 SMLMV.

El teletrabajador deberá contar con cobertura del Sistema de Riesgos Laborales, cuyo aseguramiento será responsabilidad del empleador.



TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN.

Son contratistas y subcontratistas quienes, a cambio de un precio, contratan la ejecución de obras, trabajos o servicios en beneficio de terceros, sin importar el acto que origine la relación.

Asumen la totalidad de los riesgos, actúan con sus propios medios y bajo autonomía técnica y directiva.



Las reglas de responsabilidad solidaria no se modifican.

TERCERIZACIÓN E INTERMEDIACIÓN.

EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

Solo procede en los casos previstos en la Ley 50 de 1990: trabajadores ocasionales, reemplazos de personal y aumentos en producción o ventas.

Vencido el plazo o cumplida la condición legal, no podrá prorrogarse el servicio específico ni con la misma EST ni con otra empresa.

Si se exceden los límites legales, la empresa usuaria será considerada verdadera empleadora de los trabajadores en misión y la EST un simple intermediario.

PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO

Se consideran trabajadores digitales de reparto quienes prestan servicios mediante plataformas digitales, ya sea en calidad de dependientes o independientes.

Las plataformas digitales de reparto son aplicaciones administradas por personas naturales o jurídicas.

El usuario es quien solicita el servicio mediante la plataforma.



PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO

REGISTRO Y PROTECCIÓN DE DATOS

Las empresas deben establecer mecanismos de identificación de trabajadores y registrar sus condiciones contractuales, respetando el derecho al habeas data.

Los Ministerios TIC y del Trabajo crearán herramientas de inspección laboral, reglamentadas en 12 meses.



MODALIDADES LABORALES

DEPENDIENTES

Deberá ajustarse a un contrato laboral: horario, servicio personal y salario.

La plataforma debe cubrir aportes al Sistema de Seguridad Social, permitiendo la cotización parcial.

No podrá pactarse cláusulas de exclusividad por lo que podrá desarrollar estas actividades con múltiples plataformas.

El IBC se calculará sobre el 40% de los ingresos percibidos por el trabajador a través de la plataforma.

INDEPENDIENTES

No hay subordinación, no cumple horario y gestiona su trabajo de forma autónoma.

Salud y pensión: 60% empresa, 40% trabajador.
Riesgos laborales: totalmente cubiertos por la plataforma.

PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO

ASPECTOS RELEVANTES

Las empresas deben generar reportes mensuales de horas efectivas de servicio acumuladas por días o semanas.



Las empresas deben entregar al trabajador la información de las horas efectivas del servicio al finalizar cada mes.



La afiliación se realizará mediante formularios establecidos por el Gobierno incluyendo datos del trabajador y nivel de riesgo



FORMALIZACIÓN DE EMPLEO.

TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO.



Los trabajadores deben ser vinculados mediante contrato de trabajo escrito, registrado en la PILA. La novedad consisten en que podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud.

FORMALIZACIÓN DE EMPLEO.

TRABAJO DE MIGRANTES

Reconoce derechos laborales y de seguridad social para migrantes, sin importar su estatus migratorio. Una vez firmado el contrato, se facilitará su regularización.



Para profesiones reguladas, deberán acreditar idoneidad ante el Ministerio de Educación.

El Ministerio de Relaciones Exteriores deberá reglamentar este proceso en un plazo de seis meses.



APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN MICROEMPRESAS Y HOGARES

Las microempresas deberán acreditar su existencia mediante inscripción en la Cámara de Comercio, llevar los libros de contabilidad y registro de contratos laborales conforme a la normatividad vigente.

Las microempresas y hogares podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial calculando las semanas al finalizar cada mes.



PROTECCIÓN DE GRUPOS VULNERABLES.

La reforma refuerza la inclusión laboral con un enfoque transversal de equidad.

Se establecen medidas para distintos grupos, pero con objetivos comunes: acceso al empleo formal, eliminación de barreras y reconocimiento de trayectorias laborales no convencionales



MEDIDAS DESTACADAS



Reconocimiento de experiencia laboral de personas privadas de la libertad.



Formación y protección para jóvenes y mujeres rurales.



Prohibición de discriminación laboral a personas reintegradas y estrategias para su inclusión formal.



Participación de comunidades étnicas en construcción de instrumentos de trabajo decente.



Flexibilidad laboral para personas cuidadoras y con discapacidad.



Convenios laborales para víctimas del conflicto armado. Cupo mínimo del 10% en proyectos públicos.

PROTECCIÓN DE GRUPOS VULNERABLES.

OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR

Derecho preferente de reubicación para mujeres víctimas de violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio, con identidad de género, víctimas de violencia doméstica, sin desmejora en sus condiciones laborales.

Deber de garantizar condiciones adecuadas de inclusión laboral y eliminación de barreras para el ejercicio pleno del trabajo, de conformidad con el principio de ajustes razonables.

Obligación de atender con diligencia las órdenes emitidas por autoridades competentes en favor de víctimas de violencia de género.

CONSECUENCIAS

Se prevé la adopción de medidas de reubicación para trabajadoras víctimas de violencia, con garantía de protección y continuidad en sus condiciones laborales.

Las empresas deberán documentar y reportar el cumplimiento de estas obligaciones al Ministerio de Trabajo, bajo riesgo de inspecciones o sanciones

Ajuste de contratación: implica revisar su planta de personal y adaptar procesos de selección y adecuación de puestos.

PROTECCIÓN DE GRUPOS VULNERABLES.

DESCARBONIZACIÓN Y TRANSICIÓN JUSTA

Establece medidas para proteger el empleo en sectores impactados por la transición energética.

Las empresas de sectores intensivos en carbono deberán planear reconversión laboral y participar en políticas de transición justa.



Podría generar obligaciones empresariales en materia de reconversión y formación laboral.

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

ESTATUTOS DEL SINDICATO

Las organizaciones sindicales deben regular en sus estatutos las cuestiones relativas a la Asamblea y su funcionamiento.

El funcionamiento de las reuniones deberá contemplar el uso de medios tecnológicos, la época de celebración, las reglas de representación de los socios, el reglamento aplicable a las sesiones, el quórum requerido, así como las reglas para los debates y las votaciones.

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

REPRESENTACIÓN PARITARIA

Impulsa la participación e inclusión, en organizaciones sindicales y de empleadores, de las mujeres, con el fin de lograr una representación paritaria y proporcional.



Se promueve la participación e inclusión de jóvenes, personas con diversidad sexual, población étnica y personas con discapacidad.

SEGURIDAD SOCIAL.

CESANTÍAS

La reforma laboral establece que el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías será liberatorio de la obligación y no procederá sanción por no consignación.



Salvo que se demuestren circunstancias excepcionales relacionadas con la ausencia de libertad y la destinación indebida de los recursos.

SEGURIDAD SOCIAL.

MICROEMPRESAS Y HOGARES

Se permite que microempresas y hogares coticen a la seguridad social por tiempo parcial, calculando las semanas al finalizar cada mes.

Las microempresas deben formalizarse ante la Cámara de Comercio, llevar contabilidad y registrar sus contratos laborales.

Esta regulación no aplica para trabajadores a tiempo completo ni para quienes devenguen 1 SMLMV o más.



CAMBIOS EN LA PILA

El Ministerio de Salud y el Ministerio del Trabajo deberán realizar los ajustes técnicos necesarios en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

Deberán permitir la afiliación y cotización efectiva de trabajadores dependientes e independientes que mantengan contratos especiales, ya sea en jornadas parciales o con múltiples contratantes.



SEGURIDAD SOCIAL.

RÉGIMEN SIMPLE LABORAL

Facilita las obligaciones del empleador al permitir la consignación mensual anticipada de cesantías (8.33%) y la mensualización voluntaria de sus intereses (1%),



Sin alterar la naturaleza jurídica de estos derechos, se asigna al Ministerio de Salud y Protección Social la reglamentación correspondiente en la PILA.

El Régimen Simple no implica un pago anticipado de cesantías al trabajador, ni exonera al empleador de realizar la consignación en el respectivo fondo.