

LEY 2466 DE 2025 – REFORMA LABORAL

El pasado 25 de junio de 2025 se sancionó la Ley 2466, por medio de la cual se introducen modificaciones parciales al marco normativo laboral vigente y se adopta una reforma orientada a la promoción del trabajo decente y digno en Colombia.

Esta nueva legislación representa un avance significativo en la consolidación de derechos laborales, la formalización del empleo y la mejora de las condiciones de trabajo. A continuación, se presenta un resumen de los principales cambios que deben ser tenidos en cuenta por los empleadores



Tema	Artículo/s	Resumen	Acciones	¿Desde cuándo aplica?
Contrato a término fijo	6	Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a 4 años, incluidas sus prórrogas.	Revisión de contratos y fechas de vencimiento.	26 de junio de 2025 Para contratos vigentes este límite se contabilizará a partir del 26 de junio de 2025.
Debido proceso disciplinario laboral	7	El proceso disciplinario debe incluir una comunicación formal, la indicación de los hechos u omisiones por escrito, un término de traslado para la presentación de pruebas no inferior a 5 días hábiles, pronunciamiento, decisión proporcionada y la posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. Se puede hacer uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.	Actualización del Reglamento Interno de Trabajo (RIT).	26 de junio de 2025 El RIT debe actualizarse a más tardar el 26 de junio de 2026
Publicación del RIT	8	El empleador debe publicar el RIT mediante la fijación de 2 copias legibles en sitios distintos, y a través de medio virtual. Si hay varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo la publicación se haga por medio virtual.	Publicar el RIT de forma virtual.	26 de junio de 2025
Trabajo Nocturno	10	Comprende las 7:00 P.M. y las 6:00 A.M.	Ajuste en el sistema de nómina y los turnos de trabajo.	26 de diciembre de 2025
Relación de Horas Extras	12, 13	El empleador está obligado a entregar al trabajador o autoridad que lo solicite una relación de las horas extras laboradas, especificando nombre, actividad y determinando si son diurnas o nocturnas. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo (MinTrabajo) para laborar horas extras. En ningún caso las horas extras de trabajo podrán exceder de 2 horas diarias y 12 semanales. No aplica para los sectores de la seguridad y la salud.	Llevar el registro con las especificaciones de Ley.	26 de junio de 2025

Remuneración en días festivos y de descanso obligatorio	14	Recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. Las partes podrán convenir por escrito que su día de descanso obligatorio sea distinto al domingo.	Ajuste del sistema de nómina. Revisión turnos de trabajo. Ajuste de contratos.	1 de julio de 2025: 80% 1 de julio de 2026: 90% 1 de julio de 2027: 100%
Licencia remunerada por citas médicas y actividades escolares	15	El empleador debe conceder las licencias remuneradas necesarias para asistir a citas médicas de urgencia o programadas con especialistas, cuando se notifique al empleador junto con un certificado previo. También debe conceder licencias para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.	Actualización del RIT	26 de junio de 2025
Cuota de personas con discapacidad	15	Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, al menos 2 trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar al menos 1 trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores.	Reportar los contratos de trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes a su celebración a través del sitio de MinTrabajo. Preparación para la creación de los nuevos puestos de trabajo que se adecúen a las necesidades de las personas con discapacidad.	26 de junio de 2026
Contrato de aprendizaje	21	El contrato de aprendizaje será un contrato laboral especial a término fijo, con el reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y derechos propios de una relación laboral. Este contrato tendrá una duración máxima de 3 años. <u>Apoyo de Sostenimiento:</u> Formación dual: Año 1: 75% de 1 Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), Año 2: 1 SMLMV. Formación tradicional: Fase Lectiva: 75% de 1SMMMLV, Fase Práctica: 1SMMMLV.	Cambio de contratos. Ajustes en nómina.	26 de junio de 2025

Monetización de la cuota de aprendizaje	23	1.5 SMLMV por cada aprendiz que no contraten.	Ajuste en la monetización.	26 de junio de 2025
Plataformas digitales de reparto	24-30	<p>Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales podrán ser de carácter dependiente y subordinado, o de carácter independiente y autónomo. Podrán realizarse cotizaciones a Sistema de Seguridad Social (SS) por tiempo parcial.</p> <p>Independientes: La empresa asume el pago de salud y pensión en 60%.</p> <p>Riesgos laborales al 100%. (Ingreso base de Cotización: 40% de los ingresos)</p> <p>Los trabajadores digitales tendrán derecho a solicitar revisión humana de decisiones tomadas por sistemas automatizados que impacten sus condiciones laborales.</p>	<p>Informar la modalidad de trabajo en la plataforma y crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena + habeas data.</p> <p>Registro de la empresa ante MinTrabajo y presentar un informe trimestral.</p> <p>Informar sobre la supervisión a los trabajadores en documento.</p>	26 de junio de 2026 (Por reglamentar)
Formalización de microempresas	34	<p>Las microempresas podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial por semanas. Se creará un programa de incentivos para el acceso a créditos de las microempresas que demuestren el pago a SS de sus trabajadores por más de 6 meses.</p> <p>Se reglamentará un programa de empleo nocturno (PEN), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas.</p>	<p>La microempresa deberá inscribirse ante la Cámara de Comercio, crear libros de contabilidad y un registro interno con los contratos laborales suscritos.</p>	26 de junio de 2026 (Por reglamentar)
CREA EMPLEO	35	<p>Beneficio mensual de hasta 6 veces, por cada nuevo empleo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> Mujeres Jóvenes, Personas mayores de 50 años <p>Hasta el 25% de 1 SMLMV salario mínimo legal mensual vigente por cada nuevo empleo.</p> <p>Beneficio para para empresas con hasta 50 empleados o empresas con más empleados cuyo crecimiento en ventas comparando los 2 últimos años sea inferior o igual al Índice de Precios al Consumidor (IPC).</p>	<p>Aplicar si cumple con los requisitos.</p>	MinTrabajo establecerá el calendario
Deportistas profesionales	39	<p>Los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales, organizaciones con o sin ánimo de lucro, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados mediante contrato de trabajo especial.</p>	<p>Cambio de contratos para subordinados.</p>	26 de junio de 2025
Contrato de trabajadores del arte y la cultura	41	<p>Se crea el contrato laboral de todo trabajador de las artes y la cultura. Este contrato tendrá las mismas garantías y derechos que se establecen en materia laboral. La relación laboral se considera por tiempo indefinido.</p>	<p>Cambio de contratos.</p>	26 de junio de 2025
Medidas adicionales para periodistas y comunicadores	42	<p>La jornada de trabajo de estos profesionales comprenderá todo el tiempo que estén bajo las órdenes del empleador, y se deberán remunerar los recargos correspondientes.</p>	<p>Revisión de turnos.</p>	26 de junio de 2025

Programa de primer y último empleo	43	Se crearán programas de acceso y permanencia para jóvenes recién graduados y para mujeres mayores 50 años y hombres mayores 55 años.	Aplicar si cumple con los requisitos.	26 de diciembre de 2025
Contratistas y subcontratistas	44	Se mantiene la definición de contratista y la regla de responsabilidad solidaria entre el contratante y el contratista.	Revisión del esquema de contratación, de políticas de terceros y salvaguardas de responsabilidad.	26 de junio de 2025
Empresas de servicios temporales	45	Se reiteran las condiciones de contratación y se debe especificar la causa de vinculación en el contrato con el trabajador en misión. Se reiteran las sanciones aplicables por transgredir la Ley.		26 de junio de 2025
Flexibilidad para cuidadores	46, 47	Se podrán acordar horarios flexibles para trabajadores con responsabilidades de cuidado. Los cuidadores de personas con discapacidad tendrán derecho a acceder a flexibilidad horaria o trabajo remoto.	Revisión de casos específicos y de políticas de flexibilidad.	26 de junio de 2025
Teletrabajo	52-54	Se definen las modalidades de teletrabajo (autónomo, móvil, híbrido, transnacional, temporal o emergente). Se otorgará un auxilio de conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de 2 SMLMV, que reemplazará al auxilio de transporte. Se garantizarán derechos laborales y de seguridad social para teletrabajadores transnacionales. La normatividad laboral colombiana aplicará para el teletrabajador transnacional. Se promoverá la transición a modalidades de trabajo a distancia en territorios con conectividad.	Ajuste del RIT, de la política de teletrabajo y de los contratos.	Por reglamentar
Régimen SIMPLE Laboral	64	El empleador podrá aportar mensualmente con destino al fondo de cesantías el 8.33% del salario base de liquidación compuesto por el salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar, como consignación anticipada de cesantías. En ningún caso la consignación anticipada podrá entenderse como pago parcial de la cesantía. Las partes podrán acordar por escrito la mensualización de los intereses sobre las cesantías, pagando al trabajador el 1% del salario base de liquidación compuesto por el salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar.	Posibilidad de hacer acuerdos con trabajadores.	Por reglamentar

Algunos otros artículos de interés quedan sujetos a reglamentación, por ejemplo:

- **Artículo 49: Programa de convenios laborales para víctimas del conflicto armado** – Se creará un programa de convenios laborales con enfoque diferencial para víctimas del conflicto armado.
- **Artículo 50: Competencias laborales para el crecimiento verde** – Se promoverá la generación de capacidades laborales para el crecimiento verde.
- **Artículo 51: Formación para empleos verdes y azules** – Se capacitará a trabajadores en nuevos empleos relacionados con la ecologización y automatización de procesos.
- **Artículo 57: Política pública de protección ante la automatización** – Se implementará una política para mitigar el impacto de la automatización en el empleo.
- **Artículo 58: Protección laboral ante descarbonización** – Se promoverán planes de cierre y protección de derechos laborales para trabajadores afectados por la descarbonización.

- **Artículo 61: Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes** – Se desarrollarán ajustes para permitir la afiliación y cotización de trabajadores con contratos especiales.
- **Artículo 63: Acompañamiento a micro y pequeñas empresas** – Se impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas.
- **Artículo 65: Vinculación de trabajadores en condiciones de vulnerabilidad** – Se permitirá que trabajadores en condiciones de vulnerabilidad permanezcan en el régimen subsidiado de salud por seis (6) meses.

Cordialmente,

Equipo ALPA Auditores S.A.S