

A network diagram with blue nodes and lines on a dark blue background, located in the top left corner.

**REFORMA LABORAL**  
**Ley 2466 de 2025**  
**(Diario Oficial 53.060 del 25 de junio de 2025)**

# OBJETIVO DE LA REFORMA



**Promover el trabajo digno.**

**Fortalecer la estabilidad y la formalización del empleo.**

**Asegurar condiciones de equidad, igualdad de género y no discriminación**

**Fortalecer la inspección y vigilancia en entidades gubernamentales.**

# **I** MODIFICACIONES AL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

# 1 MODIFICACIONES AL CST

## 1

Se mantienen las modalidades contractuales



### Contrato laboral a término indefinido

Mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo

Preaviso de terminación de **30 días** calendario. No sanción al trabajador por no preaviso.

### Contrato laboral a término fijo

Se limita el contrato a término fijo para un periodo **máximo de 4 años.**

Este término iniciará a regir para los contratos vigentes desde la entrada en vigencia de la ley.

**Prórrogas indefinidas, pero hasta 4 años. Desde la 4ta prórroga, mínimo 1 año.**

Preaviso de terminación con 30 días calendario de antelación.

### Contrato laboral por obra o labor

**Contrato de trabajo por obra o labor** otrosí o nuevo contrato para nueva obra o labor

# 1 MODIFICACIONES AL CST

## 2

### Jornada laboral



- Regresa jornada laboral **máxima de 8 horas diarias. Se respeta gradualidad de la Ley 2101 de 2021.**
- Jornada de promoción familiar: **facultativa.**
- Se deroga **excepción de aplicación de jornada máxima** para trabajadoras domésticas.

#### Ahora

**Artículo 161.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

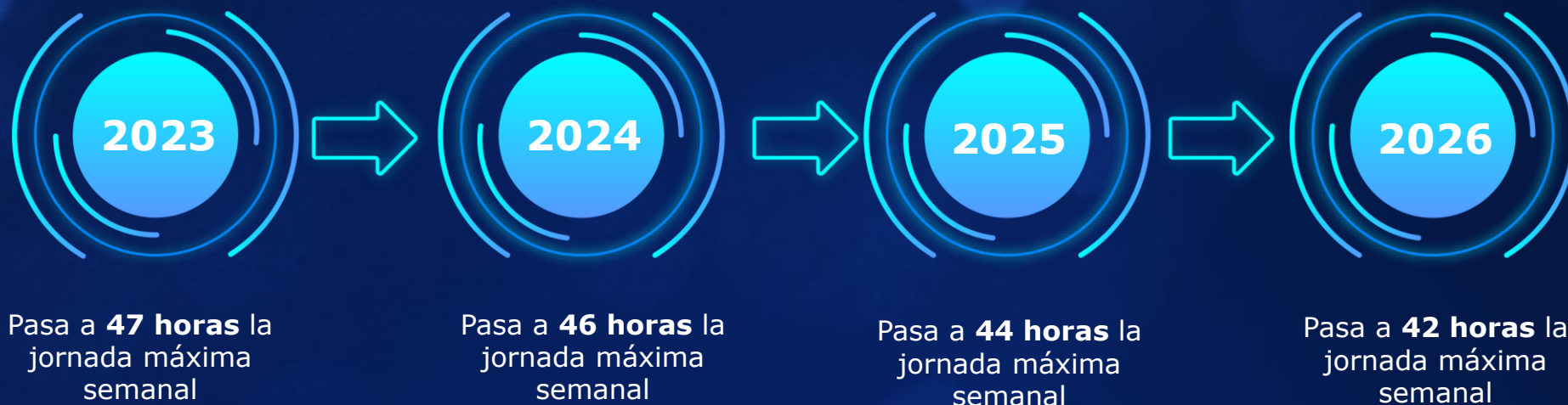
#### Antes

**Artículo 161.** Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:



# GRADUALIDAD

## Aplicación gradual de la reducción



- Posibilidad de acogerse anticipadamente que recoge el [artículo 3](#). No recomendada.
- Se aplica a **15 de julio** de cada año.

# DERECHOS ADQUIRIDOS

## No afectación de condiciones actuales por la disminución

- Ley 2101 de 2022. Artículo 4. El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador. La disminución de la jornada de trabajo no implicará la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.

# 1 MODIFICACIONES AL CST

## 3 Trabajo en días de descanso obligatorio (dominical y festivo)



**Recargo será del 100%** con gradualidad así:



# 1 MODIFICACIONES AL CST

## 4

### Jornada nocturna

A partir de las 7 p.m.



Este recargo **comienza a regir** 6 meses después de la entrada en **vigencia de la ley.**

Recargo se mantiene en 35%

# 1

## MODIFICACIONES AL CST

### 5

#### Se elimina autorización para laborar horas extras



- No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo.
- Sanción por no pago de horas extras: suspensión de facultad de laborar horas extras por 6 meses. Previa procedimiento administrativo sancionador.
- Entregar al trabajador el relación de horas extras laboradas, y soporte que acredite el pago



#### Obligación empresas:

llevar registro por cada trabajador con:



Del límite de horas extras se exceptúan los sectores de salud y vigilancia

# 1

## MODIFICACIONES AL CST

### 6

**Publicación virtual del reglamento interno de trabajo**



**Ahora puede ser virtual también**

Compañías con varias sedes: publicación física en una de las sedes y virtual

# 1 MODIFICACIONES AL CST

## 7 Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad

### Obligación de la empresa

*Existía Ley 2297 de 2023 artículo 7° se amplió a quiénes se cuidaba*

- ▶ Trabajadores quienes sean cuidadores
- ▶ Primer o segundo grado de consanguinidad y civil o primero de afinidad
- ▶ Flexibilidad horaria o prestación de servicio en casa o remoto, siempre que así lo permita

***Este acuerdo se puede realizar siempre y cuando la actividad del trabajador a desarrollar lo permita***

# 1

## MODIFICACIONES AL CST

### 8

#### Contrato de aprendizaje

Contrato laboral especial y a término fijo que en ningún caso podrá ser mayor a 3 años.

**Remuneración:** "Apoyo de sostenimiento mensual"



Formación dual:

75%

de un SMLMV

en el primer año

100%

de un SMLMV

en el segundo año

Formación tradicional:

75%

de un SMLMV

en la etapa lectiva

100%

de un SMLMV

en etapa práctica

#### Aportes a seguridad social:

- **Fase lectiva:** salud y riesgos laborales como dependiente.
- **Fase práctica y dual:** salud, pensiones y riesgos laborales como dependiente.

**Prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.**

#### Restricciones:

Sostenimiento mensual no puede ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales.

#### Corte Constitucional, sentencia C – 457 de 2004:

" (...) Y en ese contexto, la Corte considera que la exclusión de dicha negociación del apoyo de sostenimiento mensual de los aprendices es una restricción proporcionada al derecho de negociación colectiva de los trabajadores, puesto que los aprendices no son en sentido estricto trabajadores y resulta razonable que si la ley obliga a las empresas a vincular un determinado número de aprendices, al menos establezca salvaguardas para asegurar que esa vinculación no resulte desproporcionadamente onerosa, como es la de limitar la negociación colectiva en ese preciso aspecto."

**Monetización: 1.5 SMLMV por cada aprendiz no contratado**

**\$2.135.250**

**Monetización**

VS

**\$2.39.411**

**Valor aprendiz en etapa productiva**



Otros costos propios de las empresas en desarrollo de un contrato de trabajo.

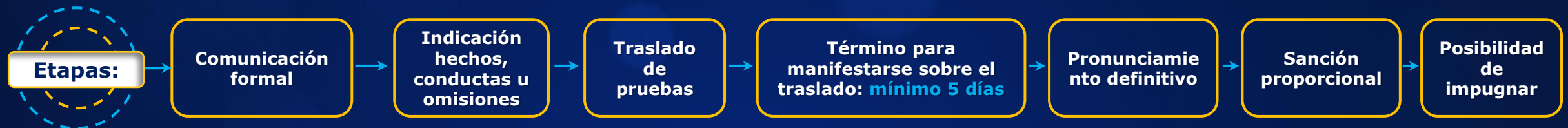
# 1 MODIFICACIONES A LA PARTE INDIVIDUAL Y COLECTIVA DEL CST

## 9 Proceso disciplinario para la imposición de sanciones



Se establece el **procedimiento disciplinario** reglado de acuerdo con las **reglas predicadas por las altas Cortes para la imposición de sanciones.**

- No aplica para **microempresas con menos de 10 empleados y trabajadores del hogar.**
- Para el caso de los trabajadores sindicalizados, **pueden estar acompañados por dos miembros del sindicato que trabajen en la empresa y estén presentes al momento de la diligencia.** 12 meses a las empresas para que adecuen RIT.
- Llevarse a cabo dentro de un término razonable (principio de inmediatez)
- Si se hace por medios virtuales se debe garantizar al trabajador los medios para para ello.



# 1 MODIFICACIONES AL CST

## 10 Nuevas obligaciones

**Contratar o mantener contratados:**

**2 personas con discapacidad** por cada **100 Empleados,**

A partir de **500** empleados **1** por cada **100**.

**“Persona con discapacidad” – libertad probatoria:**

- **Resolución 1197 de 2024 y anexo técnico:** certificado de discapacidad expedido por una IPS designada por la Secretaría de Salud del municipio del trabajador

**Ley 1618 de 2013:** “1. **Personas con y/o en situación de discapacidad:** Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.” (artículo 2º).

- Dar **licencias remuneradas** para asistir a **citas médicas de urgencias y con especialistas** con certificado previo entregado al empleador.

- Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

- Dar licencias remuneradas para asistir a obligaciones escolares de quienes son acudientes cuando la institución así lo requiera.

- Si el empleador logra probar que pagó las cesantías de manera directa al empleado, no procederá la sanción por no pago de estas prevista en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

- Día de licencia por uso de la bicicleta: **facultativo.**

# 1 MODIFICACIONES AL CST

## 11 Teletrabajo

La reforma modificó la Ley 1221 de 2008 y creó **cinco modalidades oficiales** de teletrabajo:



**Teletrabajo autónomo**



**Teletrabajo móvil**



**Teletrabajo híbrido**



**Teletrabajo transnacional**



**Teletrabajo temporal o emergente**

➤ **Auxilio de conectividad en reemplazo del auxilio de transporte:** para quienes devenguen menos de 2 SMLMV. No salarial, pero base para liquidación de prestaciones sociales.

➤ **Teletrabajo transnacional:** si el contrato se celebra en Colombia se registrará por las leyes colombianas. Seguro que cubra prestaciones asistenciales a cargo del empleador. Prestaciones económicas a cargo del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

1

# MODIFICACIONES AL CST

12

## Entornos laborales flexibles



Empresas **podrán** permitir a los perros y gatos animales de compañía en los lugares de trabajo.

El ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico **deberá** ser permitido por el empleador o la empleadora siempre y cuando el trabajador o la trabajadora presente el certificado que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional. El documento deberá ser emitido por un profesional de psicología o psiquiatría.



**GRACIAS**