



Reforma Laboral
Boletín extraordinario

Junio 27 de 2025

Reforma Laboral

El 25 de junio de 2025, el Presidente de la República sancionó la Ley 2466 de 2025, mediante la cual se adoptó la Reforma Laboral. Esta reforma introduce cambios significativos en la normativa laboral colombiana, impactando de manera sustancial las relaciones laborales en el país.

A continuación, relacionamos las principales novedades desde la óptica de contratación, jornadas, remuneración y obligaciones generales:

Contrato a término indefinido (Art. 5):

- Se establece como la regla general de vinculación de los trabajadores.
- Retoma el deber de que el trabajador que presenten su renuncia lo hagan con al menos 30 días calendario de antelación para que el empleador pueda proveer su remplazo. Sin embargo, en ningún caso podrá pactarse sanción alguna para el trabajador que omita efectuar el preaviso en dicho término.

Contrato a término fijo y por duración de la obra o labor (Art. 6):

- Deberán celebrarse por escrito, por un término no mayor a 4 años (en el caso de los de periodo fijo) o por lo que dure la realización de la obra o labor determinada (en el caso de los de duración de la obra o labor).
- Ambos tipos de contratos podrán entenderse como indefinidos desde el inicio de la relación laboral cuando son celebrados sin cumplir con las condiciones y requisitos anteriormente mencionados.
- Para el caso de los contratos a término fijo se dispone de manera expresa que los contratos celebrados bajo esta modalidad no podrán renovarse indefinidamente.

Contrato de aprendizaje (Art. 21):

- Se redefine el contrato de aprendizaje como un contrato de naturaleza laboral de carácter especial, de término fijo no superior a 3 años y regido por las normas del Código Sustantivo del Trabajo.
- Frente al apoyo de sostenimiento, reconocimiento de prestaciones sociales y pagos de aportes al sistema de seguridad social, se contemplan las siguientes reglas:

Cuando la formación es tradicional

- En etapa lectiva:
 - ✓ El apoyo de sostenimiento será equivalente al 75% del SMLMV.

- ✓ Los aportes a salud y a riesgos laborales serán asumidos al 100% por el empleador.

En etapa práctica:

- ✓ El apoyo de sostenimiento será equivalente al 100% del SMLMV.
- ✓ Los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se realizarán conforme al régimen de trabajadores dependientes.
- ✓ Deberán reconocerse todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

Cuando la formación es dual:

- ✓ El apoyo de sostenimiento será equivalente al 75% del SMLMV durante el primer año y al 100% del SMLMV durante el segundo.
- ✓ Durante toda la formación dual el aprendiz deberá ser afiliado a salud, pensión y riesgos laborales conforme al régimen de trabajadores dependientes y deberán reconocérsele la totalidad de las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

- Frente a la monetización de la cuota de aprendizaje: La norma contempla que las empresas que opten por esta vía deberán cancelar al SENA un valor mensual equivalente a



1.5 SMLMV por cada aprendiz no contratado o proporcional en fracción cuando la monetización sea parcial.

Trabajo diurno y nocturno (Art. 10):

- Se contempla la siguiente modificación a la distribución de la jornada laboral, la cual entrará en vigencia 6 meses después de la fecha de sanción presidencial de la Ley:
 - Trabajo diurno: el que se realiza en el periodo comprendido entre las 6:00 a.m. y las 7:00 p.m.
 - Trabajo nocturno: el que se realiza en el periodo comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.

Remuneración en días de descanso obligatorio (Art. 14):

- Se prevé un incremento gradual del recargo equivalente al 100% sobre el valor de la hora ordinaria, el cual será aplicable de la siguiente manera:
 - A partir del 1° de julio de 2025: El recargo será del 80% sobre el valor de la hora ordinaria
 - A partir del 1° de julio de 2026: El recargo será del 90% sobre el valor de la hora ordinaria
 - A partir del 1° de julio de 2027: El recargo será del 100% sobre el valor de la hora ordinaria
- La implementación gradual contemplada en la norma no impide que los empleadores que deseen acogerse al recargo del 100% lo hagan desde la entrada en vigencia de la Ley.
- Por otro lado, se habilita a las partes para que puedan acordar por escrito que el día de descanso sea diferente al domingo. Si no lo hacen, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Jornada máxima legal (Art. 11):

- Se aclara que su duración máxima es de 8 horas diarias y 42 semanales, distribuibles entre 5 o 6 días a la semana. Lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en Ley 2101 de 2021 referente a la reducción progresiva de la jornada laboral.

Horas extras (Art. 12):

- Se elimina el requisito de contar con autorización del Ministerio de Trabajo para laborar horas extras.
- De encontrarse demostrado que las horas extras no fueron remuneradas por parte del empleador conforme a los recargos de Ley, el Ministerio podrá imponer sanciones consistentes en suspender la facultad del empleador de autorizar el trabajo en tiempo suplementario por un término de 6 meses, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normativa vigente.

Jornadas flexibles para personas con responsabilidades familiares de cuidado (Art. 46):

- Se podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo apoyados por las tecnologías de la información, cuando el trabajador tenga responsabilidad de cuidar personas mayores, hijos menores de edad, personas en situación de discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero o segundo civil, o cuando la persona dependa exclusivamente de su cuidador por no tener más familiares.

Régimen simple laboral (Art. 64):

- Empleadores podrán aportar mensualmente el equivalente al 8,33% del salario ordinario y auxilio de transporte (si aplica al trabajador), con destino al fondo de cesantías de los trabajadores para efectuar la consignación anticipada.
- Se podrá acordar, a su vez, la mensualización de los intereses sobre las cesantías (1%) para pagarlas en conjunto con el auxilio de cesantías.

Pago de cesantías (Art. 15)

- Se mantiene la obligación de afiliación al Fondo de Cesantías. No obstante, cuando el empleador acredite el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago lo liberará de la obligación y no procederá sanción por su no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad o que no fue utilizado para los propósitos autorizados en la Ley.

Debido proceso en el marco del proceso disciplinario laboral (Art. 7):

- Para la aplicación de sanciones disciplinarias deberá agotarse un procedimiento que contemple una serie de etapas.
- Dentro del proceso disciplinario se deberá conceder al trabajador un término no inferior a 5 días para que pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa.
- Si el trabajador se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido por 1 o 2 representantes del sindicato, quienes deben ser trabajadores de la empresa.



- Cuando el proceso recaiga sobre un trabajador con discapacidad, deberá contar con medidas y ajustes razonables para garantizar la comunicación y comprensión.
- Los empleadores tendrán el deber de actualizar los Reglamentos Internos de Trabajo contemplando el proceso disciplinario dentro de los 12 meses siguientes a la entrada en vigencia de la Ley.
- Se excluyen de estas disposiciones a las micro y pequeñas empresas con menos de 10 trabajadores según lo dispuesto en el Decreto 957 de 2019 y a los trabajadores del hogar. En estos casos solo existirá la obligación de escuchar la versión del trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho a la defensa y debido proceso.

Procedimiento de publicación del Reglamento Interno de Trabajo (Art. 8):

- Para efectos de su validez, la norma contempla que su contenido deberá fijarse y mantenerse visible para los trabajadores tanto de manera física (en 2 sitios distintos) como a través de medio digital.
- Los empleadores también podrán cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuentan con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital.

Teletrabajo (Art. 52):

- Se introduce el concepto de teletrabajo transnacional para los trabajadores con contrato de trabajo celebrado en Colombia que laboren desde otro país. Respecto de esta modalidad de teletrabajo los empleadores tendrán la obligación de:

- Contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad laboral y
 - Asumir las prestaciones económicas a las que tendría acceso el teletrabajador a través del sistema de seguridad social colombiano.
- El empleador deberá otorgar a los teletrabajadores que devenguen menos de 2 SMLMV un auxilio de conectividad en reemplazo del auxilio de transporte.

Obligaciones del empleador (Art. 15):

Entre las novedades que contempla la Ley de Reforma Laboral se encuentran las siguientes:

- Conceder, en adición a los permisos contemplados en la normativa actual, los siguientes permisos:
 - Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialista, siempre que se informe al empleador junto con certificado médico previo.
 - Para atender obligaciones escolares como acudiente en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
 - Para acudir a citaciones judiciales, administrativas y legales.
- La posibilidad de acordar con los trabajadores que certifiquen el uso de la bicicleta como medio de transporte al sitio de trabajo, 1 día de descanso remunerado cada 6 meses.

- Respecto de personas en situación de discapacidad:
 - Los empleadores deberán contratar o mantener contratados trabajadores bajo estas circunstancias en los siguientes términos:

En empresas con 500 trabajadores:
2 trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores.

En empresas con 501 trabajadores en adelante:
Al menos 1 trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores.

*Al respecto, la reforma contempla esta medida como potestativa durante el primer año de entrada en vigencia de la Ley y obligatoria a partir del segundo año.

- Se contempla el deber de efectuar ajustes razonables y necesarios para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad, con el fin de que estas personas puedan acceder, desarrollar y mantener su empleo.



Contacto

Esteban Jiménez Mejía

Socio líder de Deloitte Legal

Deloitte Spanish Latin America

Marketplace Región Andina

estjimenez@deloitte.com





Deloitte se refiere a una o más entidades de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), su red global de firmas miembro y sus sociedades afiliadas a una firma miembro (en adelante “Entidades Relacionadas”) (colectivamente, la “organización Deloitte”). DTTL (también denominada como “Deloitte Global”) así como cada una de sus firmas miembro y sus Entidades Relacionadas son entidades legalmente separadas e independientes, que no pueden obligarse ni vincularse entre sí con respecto a terceros. DTTL y cada firma miembro de DTTL y su Entidad Relacionada es responsable únicamente de sus propios actos y omisiones, y no de los de las demás. DTTL no provee servicios a clientes. Consulte www.deloitte.com/co/conozcanos para obtener más información.

Deloitte presta servicios profesionales líderes de auditoría y assurance, impuestos y servicios legales, consultoría, asesoría financiera y asesoría en riesgos, a casi el 90% de las empresas Fortune Global 500® y a miles de empresas privadas. Nuestros profesionales brindan resultados medibles y duraderos que ayudan a reforzar la confianza pública en los mercados de capital, permiten a los clientes transformarse y prosperar, y liderar el camino hacia una economía más fuerte, una sociedad más equitativa y un mundo sostenible. Sobre la base de su historia de más de 175 años, Deloitte abarca más de 150 países y territorios. Conozca cómo los aproximadamente 460,000 profesionales de Deloitte en todo el mundo crean un impacto significativo en www.deloitte.com.

Tal y como se usa en este documento, Deloitte & Touche S.A.S., Deloitte Asesores y Consultores S.A.S., D Contadores S.A.S. y Deloitte S.A.S., tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría, consultoría, consultoría fiscal, asesoría legal, en riesgos y financiera respectivamente y otros servicios profesionales bajo el nombre de “Deloitte”. Deloitte & Touche S.A.S., tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría y otros servicios profesionales bajo el nombre de “Deloitte”. Deloitte Asesores y Consultores S.A.S., tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de consultoría, asesoría en riesgos y financiera, legal y otros servicios profesionales bajo el nombre de “Deloitte”. D Contadores S.A.S., tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios contables y otros servicios profesionales bajo el nombre de “Deloitte”. Y Deloitte S.A.S., tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de aseguramiento y otros servicios profesionales bajo el nombre de “Deloitte”.

Esta comunicación contiene solamente información general y ni Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), su red global de firmas miembro o sus Entidades Relacionadas (colectivamente, la “organización Deloitte”) está, por medio de esta comunicación, prestando asesoramiento profesional o servicio alguno. Antes de tomar cualquier decisión o tomar cualquier medida que pueda afectar sus finanzas o su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado.

No se proporciona ninguna representación, garantía o promesa (ni explícita ni implícita) sobre la veracidad ni la integridad de la información en esta comunicación, y ni DTTL, ni sus firmas miembro, Entidades Relacionadas, empleados o agentes será responsable de cualquier pérdida o daño alguno que surja directa o indirectamente en relación con cualquier persona que confíe en esta comunicación. DTTL y cada una de sus firmas miembro y sus Entidades Relacionadas, son entidades legalmente separadas e independientes.

© 2025 Deloitte & Touche S.A.S., Deloitte Asesores y Consultores S.A.S., D Contadores S.A.S. y Deloitte S.A.S., según el servicio que presta cada una.