

Reforma Laboral



Boletín informativo No. 6-2025



EDICION ESPECIAL

Junio 2025

Resumen de un tema de suma
importancia

Consulta todos nuestros boletines en
<https://rhcadvisers.co/publicaciones-decargas/>

 @rhcadvisers

 @rhc-account-advisers

 Rhc Account Advisers

Resumen Reforma laboral Ley 2466/2025

Formalización

- Trabajo doméstico: contrato escrito y afiliación a seguridad social. (Art. 33)
- Pago seguridad social tiempo parcial por parte de hogares y microempresas (Art. 34)
- Formalización de plataformas (como reparto y mensajería): Afiliar a seguridad social 60% empresa, 40% trabajadores desde julio 2026. (Arts. 28 a 31)
- Min. Trabajo implementará política para proteger el empleo frente a la automatización (Art. 57)
- Reconocimiento del trabajo rural, campesino y en zonas PDET/ZOMAC (Arts. 31-32).

Contratación laboral

- Contrato indefinido: Es la modalidad por defecto. (Art. 5 - Modifica el art. 47 del CST). Para terminarlo, el trabajador debe dar un preaviso de 30 días
- Contratos a término fijo: duración máxima de 4 años. Reglas específicas sobre prórrogas. (Art. 6 - Modifica el art. 46 CST)
- Contrato por obra o labor: debe ser detallado y por escrito; si el trabajador continúa, se presume contrato indefinido. (Art. 6)
- Contrato de aprendizaje: Definido como especial y a término fijo, máximo 3 años. Pago de 100% de Salario mínimo en etapa práctica con pago del 100% de Prestaciones sociales (a partir de julio 2025). (Art. 21)
- Internado médico obligatorio: Se reconoce como relación laboral con remuneración no inferior a un salario mínimo. (Art. 22)
- Experiencia laboral para aprendices: Etapa práctica o dual debe ser certificada como experiencia laboral válida. (Art. 21, parágrafo 3)
- Régimen simplificado: pago mensual anticipado de cesantías y mensual de intereses de cesantías. El Min. Salud y Protección Social deberá reglamentarlo (Art. 64)

Jornada laboral y trabajo suplementario

- Trabajo diurno: 6:00 a.m. - 7:00 p.m. / Nocturno: 7:00 p.m. - 6:00 a.m. (Art.10 art 160 CST)
- Jornada máxima: 44 horas semanales desde 15 julio 2025 / 42 horas desde 15 julio 2026 con flexibilidad en la distribución. (Art. 11 -art. 161 CST)
- Horas extras y trabajo suplementario: máximo 2 horas diarias y 12 horas semanales. (Art. 13 - Modifica art. 22 Ley 50 de 1990). Se exige registro detallado. (Art. 12 - art. 162 CST)
- Recargo dominical/ festivo: 80% desde julio de 2025, 90% en 2026, y 100% desde julio de 2027. (Art. 14 - Modifica art. 179 CST)



ENFOQUE SOCIAL

Inclusión laboral

- Cuota de vinculación de personas con discapacidad: 2 con discapacidad por cada 100 empleados. Empresas con + 500 trabajadores +1 por cada 100 (Art. 15)
- Ajustes para personas con discapacidad: requisitos actitudinales, comunicativos y físicos para garantizar el acceso, desarrollo y permanencia laboral. (Art. 15, numeral 13)
- Personas privadas de la libertad: trabajo como experiencia laboral certificable y se otorga redención de pena. (Art. 19)
- Igualdad laboral para reintegrados y reincorporados del conflicto armado. (Art. 20)
- Incentivo económico contratación de mujeres, jóvenes y personas mayores de 50. (Art. 35)

Acoso, discriminación laboral y protección

- Definiciones amplias, incluye entornos digitales y de terceros. (Art. 18)
- Protocolos contra el acoso. (Par. Art. 18)
- Prohibidas prácticas discriminatorias por religión, orientación sexual, salud mental, género, etnia, etc. (Art. 17)
- Posibilidad de reubicación para mujeres víctimas de violencia. (Art. 15 - num16 del art. 57 CST)

Empleabilidad y bienestar

- Permite régimen subsidiado de salud hasta por 6 meses durante la formalización para trabajadores vulnerables. (Art. 65)
- Rutas de empleabilidad con enfoque diferencial. (Art. 66)
- Formalización laboral de madres comunitarias y sustitutas, a partir de julio 2026 (Art. 68)
- Fomento del trabajo a distancia y flexible para personas cuidadoras. (Art. 46)
- Ingreso de animales de compañía al lugar de trabajo bajo protocolos definidos. (Art. 56)



Licencias remuneradas

Nuevas causales: citas médicas, calamidad doméstica, citaciones judiciales o de hijos, uso de bicicleta (1 día libre por cada 6 meses de trabajo). (Art. 15 - Modifica art. 57 CST)

Debido proceso disciplinario

Garantías mínimas: notificación o comunicación, defensa, contradicción y fallo motivado. Las micro y pequeñas empresas (menos de 10 trabajadores) solo están obligadas a escuchar previamente al trabajador (Art. 7 - Modifica art. 115 CST)

Recomendaciones para las empresas después de esta reforma:

- Revisar los tipos de contrato vigentes y actualizar tipos de contrato si aplica.
- Aplicar cambios a contratos de aprendizaje (Sena)
- Actualizar el reglamento interno de trabajo antes de julio de 2026 y publicar en al menos dos medios (Art. 8)
- Implementar protocolos contra acoso y discriminación.
- Ajustar la jornada laboral a 44 horas semanales desde 15 julio 2025.
- Ajustar porcentajes de horas extras y recargos.
- Preparar registros de horas extras y trabajo en días festivos.
- Analizar aplicabilidad de cuota de trabajadores discapacitados.
- Analizar efectos y cambios en políticas por mejoras de enfoque social de licencias, debido proceso disciplinario, inclusión laboral, acoso, discriminación y protección, y bienestar.
- Pendientes: Se ordena al Ministerio de Trabajo y al de Salud adecuar la PILA para contratos especiales, pagos parciales y cotización concurrente entre empleadores. Tienen un año para implementarlo (Art. 61)



Fuentes: Descargue la citada Ley aquí → <https://cut.org.co/ley-2466-25-de-junio-2025/>

Elaborado por Karina Hernández Peñaloza y Marcela Riaño.

Todo es sencillo, en las manos correctas.

Consulte nuestro portafolio  rhcadvisers.co/portafolio-de-servicios/

Este documento expresa el punto de vista de los socios de la firma RHC Account Advisers, y 4DJ Asesores como un valor agregado a la consulta de nuestros clientes y usuarios de la página web; con fines netamente informativos. Nuestros comentarios u opiniones no deben ser tomadas como absolutas ni comprometen a nuestra firma con las decisiones que tome a partir de ellas, entendiendo que el análisis de cada situación se efectúa en la asesoría y consulta particular.

Aviso de copyright: © 2024 Rhc Account Advisers SAS. Este boletín está protegido por derechos de autor. No está permitida su distribución sin el previo consentimiento escrito expreso de Rhc Account Advisers SAS. Sólo se permite la libre distribución mencionando el siguiente link <https://rhcadvisers.co/publicaciones-decargas/>