

## Boletín informativo No. 11-2025

### Reforma Laboral - Ley 2466 de 2025: Cronograma normativo y acciones requeridas

Diciembre 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

## Contexto general de la reforma

Este documento se presenta como un complemento al Boletín No. 9, con el propósito de brindar a las empresas una guía de ruta clara para la implementación progresiva de la Ley 2466 de 2025. Su objetivo es facilitar la comprensión de los principales cambios normativos, identificar los hitos de cumplimiento y orientar la actualización oportuna de políticas, procedimientos y sistemas internos, como parte de una gestión preventiva del riesgo laboral.



El 25 de junio de 2025 fue sancionada la Ley 2466 de 2025, conocida como “la nueva reforma laboral en Colombia”. La reforma surge con el objetivo de adaptar el régimen laboral a las dinámicas actuales del trabajo en el país, promover la formalización, formalizar la estabilidad del empleo y fortalecer los derechos laborales de los trabajadores.

Esta ley complementa o modifica importantes normativas como el Código Sustantivo del Trabajo y algunos actos administrativos posteriores que regulan la contratación, jornada de trabajo, inclusión, seguridad social y modalidades laborales.

La Reforma Laboral 2025 marca un cambio estructural en la gestión del talento humano. Las empresas que no actualicen oportunamente sus políticas y procedimientos corren el riesgo de quedar desalineadas frente al nuevo marco legal, exponiéndose a sanciones y conflictos laborales evitables.

## Cambios normativos que no admiten demora

### 1. Contratación y estabilidad laboral

- Contrato a término indefinido: La reforma reafirma que la contratación indefinida es la regla general, privilegiando su uso sobre otras modalidades.
- Contrato a término fijo: Máximo total de 4 años (incluidas prórrogas). Si no cumple con los requisitos de un trabajo bajo esta modalidad se entiende como a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.
- Contratos por obra o labor: Requieren especificidad de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender, si al finalizar la obra el trabajador continúa prestando sus servicios, se entiende como contrato indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva obra.

### 2. Jornada laboral, recargos y horas extras

- Jornada máxima: Se mantiene la jornada de 42 horas semanales como el estándar general a partir del 16 de julio de 2026.
- Cambio en trabajo nocturno: Se redefine la jornada nocturna desde las 7:00 p.m. (antes a veces 9:00 p.m.), afectando recargos y cálculos salariales.
- Recargos dominicales y festivos: Se incrementan progresivamente:
  - 2025 = 80 %
  - 2026 = 90 %
  - 2027 = 100 %Estas tasas se aplican de forma proporcional a las horas laboradas.
- Horas extras: La empresa debe registrar y justificar horas extraordinarias bajo límites definidos (máx 2 horas diarias y 12 semanales).

### 3. Aprendices (Cuota SENA)

Las empresas con 15 o más trabajadores están obligadas a vincular aprendices en formación técnica o tecnológica bajo contrato especial de aprendizaje.

A su vez, el contrato de aprendizaje pasa a ser relación laboral especial con las siguientes características:

- 75% del salario mínimo durante etapa lectiva.
- 100% del salario mínimo durante etapa práctica.
- Están afiliados a salud, pensión, riesgos y demás prestaciones según su etapa.

### 5. Trabajadores en plataformas digitales

Se establecen criterios para que trabajadores de plataformas (como reparto o movilidad) sean considerados empleados con derecho a seguridad social y salario mínimo cuando existan elementos de subordinación o dependencia.

### 6. Teletrabajo y conectividad

La reforma define nuevas modalidades de teletrabajo:

- Teletrabajo autónomo: El teletrabajador puede elegir un lugar para trabajar.
- Teletrabajo móvil: No tiene lugar de trabajo definido.
- Teletrabajo transnacional: El teletrabajador tiene una relación laboral en Colombia, pero labora desde otro país.
- Teletrabajo temporal o emergente: Aplica en situaciones concretas como emergencias sanitarias o desastres naturales.

También, establece el auxilio de conectividad para trabajadores remotos con ingresos hasta 2 SMMLV, reemplazando al auxilio de transporte en ese caso



### 4. Inclusión y no discriminación

La Ley fortalece prohibiciones y obligaciones en materia de inclusión:

- Contratación obligatoria de personas con discapacidad a empresas que tengan más de 99 trabajadores, con una cuota de 2% de la planta
- Prohibición expresa de discriminación por género, orientación sexual, identidad de género o condición social.
- Derecho preferente de reubicación para trabajadores víctimas de violencia de género.

### 7. Procedimiento Disciplinario

Antes de imponer cualquier sanción, el empleador debe observar un procedimiento disciplinario que garantice el debido proceso con principios como:

- Dignidad humana
- Presunción de inocencia
- Derecho a la defensa
- Contradicción y confrontación de pruebas.
- Imparcialidad
- Proporcionalidad
- Respeto al buen nombre

Pasos mínimos del procedimiento

- Comunicación formal de apertura del proceso al trabajador.
- Descripción detallada de los hechos y normas presuntamente infringidas.
- Plazos para presentar descargos (mínimo 5 días).
- Recopilación y confrontación de pruebas.
- Decisión motivada y proporcional.
- Notificación expresa de sanción o conclusión

La Reforma Laboral exige una actualización integral de las políticas internas en materia de contratación, jornada, nómina, aprendizaje, modalidades de trabajo, inclusión y disciplina. Mantener políticas desactualizadas incrementa el riesgo de incumplimientos, reclasificaciones laborales, errores en la nómina y sanciones. La revisión oportuna de estos frentes es una medida preventiva clave para proteger a la empresa y asegurar el cumplimiento normativo.

## Recomendaciones para las empresas

### 8. Frente a políticas y procedimientos

- Actualizar el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y comunicar firmemente a empleados.
- Desarrollar protocolos de derecho a la desconexión, acoso, diversidad e inclusión.

### 10. Frente a la nómina

- Garantizar que sistemas de nómina reflejen nuevos recargos, jornadas, auxilios y prestaciones.
- Calcular el impacto de los nuevos recargos dominicales, festivos y recargos nocturnos.

### 9. Frente a los contratos

- Revisar la estructura de contratos a término fijo y por obra o labor y aplicar cambios para nuevas contrataciones
- Ajustar políticas para aprendices y mecanismos de monetización.

### 11. Capacitación y comunicación interna

- Capacitar a gerentes, líderes y equipos en las nuevas obligaciones.
- Crear materiales de comunicación para trabajadores sobre las nuevas políticas y procedimientos.

La reforma no debe abordarse de forma reactiva. Actualizar políticas, procedimientos y sistemas antes de que surjan conflictos es la estrategia más efectiva para mitigar riesgos y garantizar el cumplimiento normativo.

## Calendario de implementación Reforma Laboral

| Fecha / Periodo                 | Disposición Normativa                              | Implementación requerida                                                                                                                                                | Acción que debe ejecutar la empresa                                                                        |
|---------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Inmediato (Jun 2025)            | Trabajo nocturno inicia desde 7:00 p.m             | Ajustar sistema de control de jornada                                                                                                                                   | Configurar sistema de registro de asistencia y nómina para reflejar nuevo horario nocturno                 |
| 25 de junio de 2025 en adelante | Contrato de Aprendizaje - Art. 21 Ley 2466 de 2025 | El contrato de aprendizaje pasa a ser relación laboral especial con reconocimiento de prestaciones sociales (cesantías, intereses, primas y vacaciones proporcionales). | Ajustar modelos de contrato y activar afiliación a salud, pensión, ARL y caja desde el inicio del vínculo. |
| 1 de julio de 2025              | Ley 2466 de 2025 - Jornada Laboral y Recargos      | Inicio del nuevo cómputo de jornada nocturna: empieza a regir desde las 7:00 p.m. en lugar de las 9:00 p.m.                                                             | Reconfigurar el software de nómina y turnos para que el recargo nocturno se calcule desde las 19:00 h.     |

|                                         |                                                              |                                                                                                                    |                                                                                                                       |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 de julio de 2025 - 1 de julio de 2027 | Ley 2466 de 2025 - Art. 28 (Recargos dominicales y festivos) | Incremento progresivo del recargo dominical y festivo, pasando del 75 % al 100 % en un periodo de dos años.        | Ajustar los parámetros del cálculo de nómina conforme a la tabla de transición (2025: 80 %, 2026: 90 %, 2027: 100 %). |
| 2025 - 2027                             | Jornada laboral estándar 42 h/s                              | A partir del 15 de julio de 2025 44 horas semanales, y desde el 16 de julio de 2026 reducción a 42 horas semanales | Regularizar horarios y conciliación de jornada según la norma                                                         |
| 2025 - 2027                             | Licencias remuneradas ampliadas                              | Ajustar control de ausencias y permisos                                                                            | Actualizar política interna de licencias y registrarlas en nómina                                                     |
| 2025 - 2027                             | Inclusión de personas con discapacidad                       | Aplicar cuotas de empleo                                                                                           | Ajustar plan de contratación para cumplir con la cuota de discapacidad                                                |
| Diciembre de 2025                       | Cierre anual con reforma                                     | Primer cierre anual con las nuevas reglas vigentes.                                                                | Auditar cumplimiento: verificación de aprendiz, jornada, PILA actualizada, recargos y soporte documental.             |

Las fechas de entrada en vigor son determinantes para la gestión del riesgo laboral. Integrar el calendario normativo en las políticas internas permite a las empresas anticiparse y ejecutar los ajustes de manera ordenada y oportuna.

Elaborado por Leidy Álvarez Leguizamón

**Todo es sencillo, en las manos correctas.**

Consulte nuestro portafolio  [rhcadvisers.co/portafolio-de-servicios/](https://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/>