

# ¿Qué cambia y qué permanece con la Reforma Laboral 2025?

## Cambios clave introducidos por la Ley 2466 de 2025

### 1 ¿Qué busca la Reforma?

- ✓ Modernizar el Código Laboral
- ✓ Más protección y estabilidad
- ✓ Fortalecer sindicatos
- ✓ Promover formalización

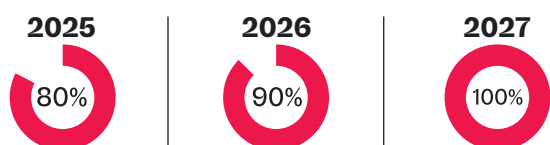
### 2 ¿Qué se mantiene igual?

Elemento	Estado actual
Jornada máxima semanal	42 horas (Ley 2101 de 2021)
Contrato a término indefinido	Sigue siendo el contrato por defecto
Libertad sindical	Se mantiene como derecho fundamental
Prohibición del trabajo infantil	Sigue vigente
Salario mínimo legal vigente	Se mantiene bajo acuerdo anual
Vacaciones	15 días hábiles por año
Cesantías e intereses	Cesantías equivalentes a un mes de salario por cada año trabajado (8.33% anual), más intereses del 12% anual sobre el valor acumulado.

### 3 ¿Qué cambia?

#### Jornada y recargos

- ⦿ El trabajo nocturno inicia ahora a las 7:00 p.m. (antes 9:00 p.m.). (Artículo 10).
- ⦿ Recargo dominical y festivo: pasa al 100%, con implementación gradual (Artículo 14)



#### Relación de horas extras

- ⦿ Se elimina el permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extra, pero se mantiene la obligación de llevar un registro de trabajo suplementario de cada trabajador (Artículo 12)

#### Contratos laborales

- ⦿ El contrato a término fijo tendrá una duración máxima de 4 años. Una vez superado este plazo, si continúa la relación laboral, se entenderá como contrato a término indefinido. (Artículo 6).
- ⦿ Si no se especifica claramente la duración o el objeto del contrato por obra o labor, se entenderá como contrato a término indefinido desde el inicio. (Artículo 6)
- ⦿ El contrato de aprendizaje se transforma en un contrato laboral especial, con una duración máxima de 3 años y reconocimiento de derechos laborales. (Artículo 21).

**La Reforma Laboral 2025 no introdujo cambios en la regulación del contrato de prestación de servicios. Sin embargo, se han establecido límites importantes a su uso.**

#### No puede usarse para:

- ✓ Funciones permanentes
- ✓ Actividades ligadas al objeto social
- ✓ Tareas bajo subordinación

#### Sí procede en:

- ✓ Labores ocasionales
- ✓ Trabajos transitorios
- ✓ Actividades externas al objeto social

### 4 Nuevas obligaciones y derechos

#### Nuevas licencias remuneradas (Artículo 15)

- ⦿ Se elimina el permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extra, pero se mantiene la obligación de llevar un registro de trabajo suplementario de cada trabajador (Artículo 12)
- ✓ Citas médicas urgentes o con especialistas
- ✓ Citas escolares de hijos
- ✓ Citaciones judiciales
- ✓ 1 día cada 6 meses por usar bicicleta
- ✓ Licencia menstrual: solo con diagnóstico de endometriosis

#### Inclusión y protección (Artículo 15)

- ⦿ Las empresas con más de 500 empleados deberán contratar 2 trabajadores con discapacidad por cada 100, obligatorio a partir del segundo año. (Parágrafo 3).

#### Flexibilidad para cuidadores (Artículo 46)

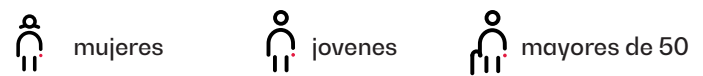
- ⦿ Horarios flexibles para cuidadores de hijos, adultos mayores, enfermos graves o personas con discapacidad.
- ⦿ Nuevas modalidades de teletrabajo: autónomo, móvil, híbrido, transnacional y emergente (pandemias o desastres)


#### Trabajo en plataformas digitales (Artículo 24)

- ⦿ Repartidores reconocidos como trabajadores
- ⦿ Acceso a seguridad social sin importar tipo de contrato

### 5 Incentivos a la formalización

Programa CREA EMPLEO para empresas que contraten mujeres, jóvenes y mayores de 50






 Microempresas  
aportes proporcionales a seguridad social en trabajos parciales

### 6 Control y sanciones en la gestión de horas extras






No se requiere autorización previa del Ministerio de Trabajo para ordenar horas extras. Sin embargo, si estas no se pagan correctamente, el empleador perderá durante seis meses la facultad de asignarlas. (Parágrafo, Artículo 12).

### 7 Procedimiento disciplinario obligatorio (Artículo 7).

-  Solo aplica a empresas de más de 10 trabajadores
-  Debe incluir **notificación, pruebas, descargos y apelación**
-  Puede hacerse en formato digital

### 8 Algunas disposiciones en materia sindical:

Se establece una representación paritaria en la que las organizaciones sindicales y los empleadores promoverán la participación e inclusión de (Artículo 60):

-  Mujeres
-  Jóvenes
-  Personas con diversidad sexual
-  Población étnica
-  Personas con discapacidad

**Si hay subordinación y pago se presume contrato laboral.**

# ¿Qué cambia y qué permanece con la Reforma Laboral 2025?

## Cambios clave introducidos por la Ley 2466 de 2025

### 9 Regulación del contrato de aprendizaje

- Se mantiene el número de trabajadores a partir de los cuales es obligatorio contratar aprendices (Desde 15 trabajadores, **Artículo 33, Ley 789 de 2002**)
- Se exceptúan de lo anterior los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF.

#### ¿Qué pasa si no contrato al aprendiz?

- (Artículo 64). Se debe pagar al SENA 1,5 SMMLV por cada aprendiz no contratado (Artículo 23)
- El contrato de aprendizaje se define como un contrato laboral especial a término fijo que se rige por el Código Sustantivo del Trabajo (Artículo 21)

#### Lo anterior implica

- El derecho a un apoyo de sostenimiento mensual, el cubrimiento, en la fase lectiva, por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente.
- Durante la fase práctica o toda la formación dual, la afiliación a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes.
- Los aprendices, durante la fase práctica o toda la formación dual, tendrán derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral. (**Artículo 21**)







### 10 Algunas disposiciones complementarias de interés para emprendedores

- Dentro de los 12 meses siguientes a la entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025, el MinTrabajo implementará un programa de acompañamiento a las micro y pequeñas empresas con el objetivo de promover la formalización laboral (**Artículo 63**).
- Crea un régimen simple laboral para facilitar la formalización laboral, reducir la carga administrativa de los empleadores y generar mayores rendimientos en la cuenta de cesantías en favor de los trabajadores (**Artículo 64**).



**Aprovisionamiento mensual para un trabajador que devenga un SMMLV en 2025 más auxilio de transporte (sin horas extra, ni recargos ni otros ingresos salariales)**

#### Para pagar mensual

	Auxilio de transporte o conectividad <b>\$200.000.00</b>
	Sueldo <b>\$1.423.500.00</b>
	Salud <b>\$120.997.50</b>
	Pensiones <b>\$170.820.00</b>
	ARL <b>\$7.430.67</b>
	CCF (Subsidio Familiar) <b>\$56.940.00</b>
	<b>Total</b> <b>\$1.979.688.17</b>

#### Para provisionar y pagar/- consignar completo cuando corresponda

	Cesantías <b>\$135.291.67</b>
	Intereses <b>\$16.235.00</b>
	Primas <b>\$135.291.67</b>
	Vacaciones <b>\$59.312.50</b>
	<b>Total</b> <b>\$346.130.83</b>






#### Gran Total Mensual

**\$2.325.819.00**

### 11 Otros aspectos clave

- La prescripción de derechos laborales se mantiene en 3 años, contados desde el momento en que nace el derecho, no desde la terminación del contrato. (**Artículo 62**).
- Se modifica el contenido mínimo de los estatutos sindicales. (**Artículo 59**).
- Se establecen medidas de protección laboral para trabajadores afectados por procesos de descarbonización y transición energética. (**Artículo 58**).
- La afiliación a un Fondo de Cesantías sigue siendo obligatoria, pero se da la posibilidad de que el pago se realice directamente al trabajador (**Parágrafo 4 del artículo 57**).
- El empleador podrá adoptar políticas en las que permita el ingreso de animales de compañía bajo certificado, sin embargo, la norma limita este beneficio a los perros y gatos (**Artículo 56**).
- Se faculta al Estado para impulsar una política de protección laboral ante la automatización que establezca una ruta pública de reconversión y empleabilidad (**Artículo 57**).
- Auxilio de conectividad para lo teletrabajadores que devenguen menos de dos salarios mínimo como remplazo al auxilio de transporte (**Artículo 53**).

### Referencias:

-  **Congreso de la República de Colombia. (2025). Ley 2466 de 2025.** Por la cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones en materia laboral. Diario Oficial No. [pendiente de publicación].
-  **Ministerio del Trabajo. (2025). Cartilla Reforma Laboral 2025.** Documento informativo sobre los principales cambios aprobados en la Ley 2466 de 2025. [PDF]. Recuperado de: [Nombre del archivo: Cartilla\_Reforma\_laboral\_1750875813]
-  **Valora Analitik. (2025, junio 20).** Ahora: Congreso aprueba la reforma laboral de Petro – Así quedaron la jornada, recargos y otros puntos clave.
-  **CMS (2025): El nuevo panorama laboral en Colombia: Aprobación de la reforma laboral y sus alcances.**
-  **ABC Reforma Laboral – Presentación informativa. (2025). [PDF].** Recuperado de: [Nombre del archivo: ABC-REFORMA LABORAL - 2.pdf]

