

GUIA PRACTICA REFORMA LABORAL LEY 2466 25 JUNIO DE 2025.

CAMPO & ABOGADOS ASOCIADOS.

Carrera 5 N° 12-16 Oficina 1108 Edif. Suramericana Teléfonos 8801184- 315 4319589 Cali- Colombia

LEY 2466 DEL 25 DE JUNIO 2025 (REFORMA LABORAL).				
INFORMACION DE INTERES.		CONSIDERACIONES.	ART.	VIGENCIA.
Relaciones que Regula.	<p>*Derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular.</p> <p>*De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público (Trabajadores Oficiales).</p>	Salvo el derecho de negociación colectivo de empleados públicos, que se regula conforme a norma especial.	ART 3 Modifíquese ART 3 CST	25/06/2025
Contrato Laboral a Término Indefinido.	El trabajador podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario, para que el empleador provea su reemplazo.	En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.	ART 5 Modifíquese ART 47 CST	25/06/2025
Límite del Contrato Termina Fijo y por Obra Labor (Mayor a un año).	<p>*Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años.</p> <p>*El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito.</p>	Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.	ART 6 Modifíquese ART 46 CST	25/06/2025
Contrato termino Fijo Inferior a un año.	<p>prórroga pactada: Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente.</p>	<p>Después de la 4 prórroga, el contrato no podrá renovarse por un periodo inferior a un 1 año (5 prórroga).</p> <p>NO podrá superarse el termino máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. (Realizar el Preaviso de 30 días de antelación, informando que se terminó las prórrogas, para esta relación laboral)</p> <p>Después de cumplirse estas condiciones se convertirá en contrato Indefinido (Vigencia 25/06/2025).</p>	ART 6 Modifíquese ART 46 CST	25/06/2025
	<p>Prorroga Automática: Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso.</p>	<p>Sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro. (4) años</p> <p>*Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un periodo de un (1) año.</p>	ART 6 Modifíquese ART 46 CST	25/06/2025

LEY 2466 DEL 25 DE JUNIO 2025 (REFORMA LABORAL).				
INFORMACION DE INTERES.		CONSIDERACIONES.	ART.	VIGENCIA.
Contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada.	<ul style="list-style-type: none"> *Deberá Celebrarse por Escrito. *Deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender. * Pago de Vacaciones y Prestaciones Sociales en proporción en tiempo. 	Cuando No se Cumpla las condiciones señaladas: una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.	ART 6 Modifíquese ART 46 CST	25/06/2025
Procesos Disciplinarios.	<ul style="list-style-type: none"> * Garantías del debido Proceso * Se aplicará solo para la imposición de sanciones. *Se mantiene el deber de escuchar a los empleados sin formalidad. 	*No será aplicable para la terminación del contrato con justa causa. * Este procedimiento no aplicara a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores.	ART 7 Modifíquese ART 115 CST	25/06/2025
Reglamento de Trabajo.	Se debe actualizar dentro de los 12 meses siguientes a la vigencia (25/06/2026).	<ul style="list-style-type: none"> *Capitulo de Contratos *Limite del Contrato Termina Fijo. *Procedimiento Disciplinario. *Permisos y Licencias Laborales. *Jornada Laboral. *No Discriminacion. *Nuevas faltas. *Obligaciones y Prohibiciones. 	ART 7 Paragrafo 4	25/06/2025 24/06/2026
Publicación del Reglamento de Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> *Físico en las instalaciones 2(copias) en la sede principal y las sedes (virtual) *Virtual :Intranet o Pagina web de la empresa que tenga acceso los trabajares. *Envío a los trabajadores al correo electrónico (corporativo). 	Las empresas que deben tener Reglamento Interno: comerciales con más de 5 trabajadores, las industriales con más de 10, y las agrícolas, ganaderas o forestales con más de 20 están obligadas a tener un RIT. Además, las empresas mixtas, que combinan actividades comerciales e industriales, deben tenerlo si tienen más de 10 trabajadores Permanentes.	ART 8 Modifíquese ART 120 CST	25/06/2025
Factores de evaluación objetiva del trabajo.	<p>Perfil del cargo:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Funciones, responsabilidad, salarios, beneficios y nivel de riesgo Laboral. *Capacidades y Cualificaciones del cargo. *Esfuerzo Físico, Mental y Psicológico *Condiciones de Trabajo y locativas (Aspectos Físicos, Psicológicos, herramientas y utensilios de trabajo). 	* Apoyo con el Sistema de Seguridad y Salud del Trabajo	ART 9 Modifíquese ART 4 ley 1496 de 2011	25/06/2025

LEY 2466 DEL 25 DE JUNIO 2025 (REFORMA LABORAL).				
INFORMACION DE INTERES.		CONSIDERACIONES.	ART.	VIGENCIA.
Trabajo Diurno y Nocturno.	Diurna: 6:00 a.m. a 7:00 p.m. Nocturno: 7:00 p.m a 6:00 a.m. Recargo Nocturno 35%	*Vigencia 6 meses después de la promulgación de la Ley 2466/2025 Hasta el 24/12/2025 la Jornada Nocturna es apartir de las 9:00 p.m.	ART 10 Modifiquese ART 160 CST	25/12/2025
Jornada Máxima Legal.	Duración Máxima de la Jornada Ordinaria de trabajo: * 8 Horas al Dia * 44 Horas Semanal Distribución No Horas Diarias Variables: * 4 Horas Mínimas continuas * 9 Horas Máximas continuas (Sin recargo de Horas Extras "Suplementario", sin superar las 44 horas a la semana) Garantizando siempre el día de descanso obligatorio (sin afectar el salario)	*La Jornada máxima laboral, podrá ser distribuida de común acuerdo entre el empleador y trabajador entre (5 o 6 días a la semana). *El número de horas de trabajo diarias podrá distribuirse de manera variable y flexible. *Si el horario pactado debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al recargo Nocturno (35%).	ART 11 Modifiquese ART 161 CST Art 3 Ley 2101 de 2021	15/07/2025 15/07/2026 (42 HORAS)
	No se aplica para los trabajadores: Aquellos que ocupan cargos de dirección, confianza o de manejo en una empresa. Los trabajadores domésticos internos, siempre y cuando la jornada laboral no exceda de 10 horas diarias y 55 horas semanales (15/07/2025)			
Jornada Máxima Legal (Menores de Edad).	Entre 15 a 17 años: Diaria: 6 Horas Semanal: 30 Horas No más allá de las 6:00 p.m. solo jornada diurna Mayores de 17 años: Diaria: 8 Horas Semanal: 40 Horas No más allá de las 8:00 p.m.	Las menores embarazadas mayores de 15 y menores de 18 años, a partir del mes 7 de gestación y durante la lactancia, tendrán una jornada máxima laboral de 4 horas diarias y 20 horas semanales, hasta las 6:00 p.m. (artículo 116 de la Ley 1098 de 2006)	ART 11 Modifiquese ART 161 CST	25/06/2025
Turnos de Trabajo Sucesivo.	Empresas 24/7 puede organizar turnos de: Diaria: 6 Horas Semanal: 36 Horas El empleador No podrá contratarla para la ejecución de dos turnos el mismo día (Salvo personal de labores de supervisión, dirección, manejo y confianza)	*Garantizando el día de descanso remunerado. *No podrá llamar al trabajador para dos turnos el mismo día. *No habrá lugar a recargo Nocturno, ni al previsto para trabajo dominical y festivo. (Devengara el salario a la jornada ordinaria)	ART 11 Paragrafo 1- Modifiquese ART 161 CST	25/06/2025

LEY 2466 DEL 25 DE JUNIO 2025 (REFORMA LABORAL).				
INFORMACION DE INTERES.		CONSIDERACIONES.	ART.	VIGENCIA.
Día de la Familia.	Las empresas podrán reconocer esta jornada semestral en conjunto con las cajas de compensación para que los trabajadores disfruten con su familia.	*Ley 2101 del 2021 indica que se podía eliminar cuando la jornada laboral semanal llegara 42 horas. *La Reforma Laboral da la posibilidad a las empresas de otorgarlo o no.	ART 11 Parágrafo 2- Modifíquese ART 161 CST	15/07/2026
Trabajos insalubres o de Alto Riesgo.	El gobierno podrá ordenar la reducción de la jornada laboral.		ART 11 Modifíquese ART 161 CST	
Relación de Horas Extras.	Empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario (Horas Extras) de cada trabajador. El no hacerlo tendrá sanciones del Ministerio de Trabajo. * No se requiere permiso del Ministerio de Trabajo, para laborar Horas Extras.	*Nombre *Actividad Desarrollada *No de horas Laboradas (Diurnas o Nocturnas) el empleador está obligado entregar al trabajador la relación de H.E y el soporte de pago. * Si el empleador no paga las H.E el Ministerio de Trabajo, podrá poner como sanción de suspender el trabajo suplementario por el termino de 6 meses) y otras sanciones que disponga la ley.	ART 12 Modifíquese numeral 2 ART 162 CST	25/06/2025
Límite de Trabajo Suplementario.	En ningún caso las Horas extras de trabajo podrán superar: Diurna y Nocturna: 2 Horas Diarias y 12 Horas Semanales.	Excepto los sectores (Vigilancia y Salud) Ley del Vigilante 1920 de 2018.	ART 13 Modifíquese ART 22 ley 50 de 1990	25/06/2025
Remuneración en Días de Descanso Obligatorio (Domingo y Festivos).	El trabajo en día de descanso o día festivo: *se remunera con un recargo del 100% (sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas).	Si el día de descanso obligatorio, coinciden otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho si trabaja al recargo del 100% .	ART 14 Modifíquese ART 179 CST	Implementación Gradual A partir de: 1 Julio 2025 80% 1 Julio 2026 90% 1 Julio 2027 100% (es voluntario si a la entrada en vigencia de esta ley , el empleador se acoja al recargo del 100%)
	El trabajador labora Ocasionalmente los días de descanso Obligatorio.	Labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario.	ART 14 Parágrafo 1- Modifíquese ART 179 CST	25/06/2025
	El trabajador labora Habitualmente los días de descanso.	Labora hasta tres (3) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario.	ART 14 Parágrafo 2- Modifíquese ART 179 CST	25/06/2025
	*Las Partes del contrato podrán convenir por escrito (contrato u otro sí) que el día descanso sea distinto al domingo. El Domingo laborado se pagará a valor ordinario.			ART 14 Parágrafo 3- Modifíquese ART 179 CST

LEY 2466 DEL 25 DE JUNIO 2025 (REFORMA LABORAL).			
INFORMACION DE INTERES.	CONSIDERACIONES.	ART.	VIGENCIA.
Obligaciones Especiales del Empleador.	Conceder al Trabajador las Licencias y Permisos remuneradas para los siguientes casos se Mantienen y Modifican:	<ul style="list-style-type: none"> * Para el Ejercicio del Sufragio. * Para el desempeño de cargos Oficiales Transitorios (jurado de votación y testigo electoral) * Caso Grave de Calamidad Domestica: Tercer grado de consanguinidad, Segundo de afinidad o primero civil. * Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización. *Para asistir al entierro de sus compañeros. 	ART 15 Modifíquese Numeral 6 y Art 2,3 y 57 CST Adiciónese los numerales 13,14,15,16 y 17
	Conceder al Trabajador las Licencias y Permisos remuneradas Nuevas:	<ul style="list-style-type: none"> * Para asistir a Citas Médicas de Urgencia o Citas médicas programadas con especialista. Se incluye el diagnóstico y tratamiento de endometriosis. (Ley 2338 de 2023) * Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria. * Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales. * Los empleadores de las empresas privadas y trabajadores regidos por CST podrán acordar entre las partes (1) día de descanso remunerado por cada (6) meses de trabajo que certifique el uso de bicicleta como medio de transporte (llegada y salida) del sitio de trabajo. 	ART 15 Modifíquese Numeral 6 y Art 2,3 y 57 CST Adiciónese los numerales 13,14,15,16 y 17
	*El trabajador debe avisar oportunamente y presentar el soporte y certificado respectivo.		ART 15 Modifíquese Numeral 6 y Art 2,3 y 57 CST Adiciónese los numerales 13,14,15,16 y 17

LEY 2466 DEL 25 DE JUNIO 2025 (REFORMA LABORAL).				
INFORMACION DE INTERES.	CONSIDERACIONES.	ART.	VIGENCIA.	
Obligaciones Especiales del Empleador.	*Implementación y Ajustes que permitan garantizar que:	*Las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo. * Eliminar cualquier tipo de Barrera de acceso o permanencia sin ningún tipo de discriminación para (mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto) en condición de vulnerabilidad. *Otorgar en la medida de sus posibilidades , reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de su pareja, violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar las condiciones. * Las empresas que cuenten con más de 500 trabajadores deberán contratar o mantener (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores deberán tener (1) trabajador con discapacidad por cada 100 trabajadores. (Reportar el Contrato en el sitio electrónico que disponga el Ministerio de Trabajo)	ART 15 Modifíquese Numeral 6 y Art 2,3 y 57 CST Adicione los numerales 13,14,15,16 y 17	25/06/2025
	*En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberán informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo		ART 15 Modifíquese Numeral 6 y Art 2,3 y 57 CST Adicione los numerales 13,14,15,16 y 17	Sera optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, a partir del segundo año será de obligatorio cumplimiento la contratación de trabajadores con discapacidad en los valores y porcentajes indicados.
Límite a la Subordinación.	La continua subordinación y dependencia del trabajador respecto al empleador no podrá:	*Afectar el Honor, la Dignidad y los derechos mínimos. *Discriminación basado en: Sexo, identidad de género, orientación sexual, la raza, el color, etnia, origen nacional, discapacidad, condición familiar, edad, condiciones económicas ,condiciones de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.	ART 16 Modifíquese Literal B del ART 23 CST.	25/06/2025

LEY 2466 DEL 25 DE JUNIO 2025 (REFORMA LABORAL).			
INFORMACION DE INTERES.	CONSIDERACIONES.	ART.	VIGENCIA.
<p>Protección Contra la Discriminación.</p> <p>Garantía de sus derechos en los ambientes laborales.</p>	<p>*Nombre de Identitarios (Orientación Sexual) o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.</p> <p>* Se prohíbe el: Racismo, xenofobia, discriminación (Ideología política, etnia, credo religioso, personas que se identifique con otro género no binarias y diversas sexualidades y personas víctimas de violencia basadas en genero) en el ámbito del trabajo.</p> <p>*Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzo físico que puedan producir el aborto o el desarrollo normal del feto (conforme a las recomendaciones y/o restricciones medicas)</p> <p>*Limitar, despedir, o presionar de cualquier forma para la renuncia por las razones enunciadas.</p>	<p>ART 17 Adicionese los numerales 10,11,12,13,14 al ART 59 del CST.</p>	<p>25/06/2025</p>
<p>Medidas para la Eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.</p> <p>Garantizar el trabajo libre de Violencia y Acoso sin importar:</p>	<p>*Su Situación contractual.</p> <p>*Se manifieste una vez o de manera repetitiva.</p> <p>* Se presente espacio Público o Privado (lugar de trabajo, en el transporte, espacio domestico) en el marco de las comunicaciones (Tecnologías de la información) o cualquier otro lugar que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales.</p> <p>*Se considera violencia, acoso o discriminación laboral que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo incluidos: (Terceros, clientes, proveedores) que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.</p>	<p>ART 18</p>	<p>25/06/2025 al 25/07/2025 tendrá el Ministerio de Trabajo en articulación con la Subcomisión de Genero de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, formulara una política publica que contemple los protocolos, planes, programas y estrategias que contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo.</p>

LEY 2466 DEL 25 DE JUNIO 2025 (REFORMA LABORAL).				
INFORMACION DE INTERES.		CONSIDERACIONES.	ART.	VIGENCIA.
Contrato de Aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> *Contrato Laboral Especial *Termino Fijo *Formación Teórica y Practica (entidad autorizada y reconocida por el estado/ SENA) *Desempeñarse manejo (administrativo, operativo, comercial o financiero) *Tiempo no superior a 3 años. *Actividad del Aprendiz deberá guardar relación con su formación académica. *El tiempo a la fase practica deberá ser certificado por la empresa como experiencia laboral para el aprendiz. *Hasta 4 Prorrogas (duración programática de la actividad formativa teórico y practico. 	<p>Apoyo de sostenimiento mensual por la empresa patrocinadora por su formación profesional.</p> <p>*Formación Dual: 1er año el 75% (1SMLMV) y 2do año el 100% (1SMLMV) (Arl- Salud y Pensión) y Derechos Prestacionales y auxilio.</p> <p>* Fase Electiva: 75% (1SMLMV) (Arl y Salud)</p> <p>* Fase Practica: 100% (1SMLMV) (Arl- Salud y Pensión) y Derechos Prestacionales y auxilio.</p> <p>*Aprendiz Estudiante Universitario: 100% (1SMLMV), (Arl- Salud y Pensión) y Derechos Prestacionales y auxilio.</p> <p>*Los contratos de aprendizaje ya suscritos deberán realizar otro si y pagar las prestaciones sociales a partir del 25/06/2025 y afiliar al sistema de seguridad social (periodo 08/2025).</p>	ART 21 Modifíquese ART 81 CST. Circular 083 del 18/07/2025	25/06/2025
	<p>cuota de aprendices: Toda empresa privada que realice cualquier tipo de actividad económica diferente al sector de la construcción y hogares infantiles (ICBF), y que tenga quince (15) o más trabajadores, debe realizar un (1) contrato de aprendizaje por cada veinte (20) trabajadores y un (1) contrato adicional por fracción entre 10 y 20 colaboradores.</p>			
Monetización de la Cuota de Aprendizaje.	Las empresas obligadas a cumplir con la cuota de aprendizaje conforme a los artículos anteriores, que no realice la contratación de aprendices tendrán la opción de:	Cancelar al SENA un valor mensual de 1,5 SMLMV por cada aprendiz que no contrate , en caso que la monetización sea parcial, esta será proporcional a número de aprendices que deje de hacer la práctica para cumplir con la cuota mínima obligatoria.	ART 23 Modifíquese Art 34 de la Ley 789/2002	25/06/2025

LEY 2466 DEL 25 DE JUNIO 2025 (REFORMA LABORAL).				
INFORMACION DE INTERES.		CONSIDERACIONES.	ART.	VIGENCIA.
Formalización del Trabajo Doméstico Remunerado.	<ul style="list-style-type: none"> *Contrato de Trabajo Escrito *Derechos Prestacionales *Afilación a Seguridad Social Integral 	<ul style="list-style-type: none"> *Podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud * Realizar pagos a seguridad social a tiempos parciales (Art 27 y 28 Ley 2381/2024) Trabajadores del servicio doméstico externos a tiempo completo: su jornada laboral máxima (44 horas semanales) Trabajadores del servicio doméstico internos a tiempo completo: su jornada máxima no puede superar las diez (10) horas diarias, respetando la jornada máxima legal (Sentencia C-372 de 1998). (55 horas semanales). 	ART 33- convenio 189 OIT-Ley 1788/2016	25/06/2025
Trabajadores Migrantes.	*Garantías Laborales y seguridad social (Justicia Laboral) sin importar su estatus migratorio.	<ul style="list-style-type: none"> *Una vez suscrito el contrato con persona natural o jurídica se facilitará la regulación migratoria. *Acreditar su idoneidad académica y profesional ante el Ministerio de Educación Nacional. 	Art 37	
Contratista y Subcontratista.	<ul style="list-style-type: none"> * Contratistas: Personas Naturales o Jurídicas que contratan en beneficios de terceros. *Subcontratistas: son terceros a quienes el contratista delega parcial o totalmente la ejecución de la actividad. 	* Contratos Civiles o Comercial para cumplir una tarea específicas, asumen la realización de obras o la prestación de servicios por un precio determinado, con sus propios medios y con autonomía técnica y directiva, asumiendo además todos los riesgos del negocio.	ART 44 Modifíquese ART 34 CST.	25/06/2025
Empresas de Servicios Temporales.	Las EST son organizaciones autorizadas por el Ministerio de Trabajo para enviar trabajadores en misión a otras empresas, conocidas como empresas usuarias, con el fin de atender situaciones excepcionales y por tiempo limitado. tiene como finalidad cubrir necesidades temporales del personal, sin reemplazar el empleo directo ni ser usada como mecanismo para precarizar las relaciones laborales.	<ul style="list-style-type: none"> *las empresas usuarias no podrán celebrar contratos Comerciales con EST para situaciones diferentes a las establecidas Art 77 CST * La licencia puede ser revocada si la empresa incumple las normas laborales o si afecta gravemente los derechos de los trabajadores en misión. *El contrato suscrito entre la EST y el trabajador en misión, debe quedar especificada claramente la causa que justifica su vinculación. *si se mantiene una necesidad permanente cubierta por personal en misión más allá de lo legalmente permitido, se considerará que la empresa usuaria es en realidad la verdadera empleadora, y que la EST actuó como simple intermediaria. 	ART 45 Adicionese 4 paragrafos al ART 77 de la Ley 50 de 1990	25/06/2025

LEY 2466 DEL 25 DE JUNIO 2025 (REFORMA LABORAL).				
INFORMACION DE INTERES.		CONSIDERACIONES.	ART.	VIGENCIA.
Jornada Flexible con Responsabilidad Familiares del cuidado.	Los trabajadores que tengan un familiar: adulto mayor, hijos menores de edad o personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas o graves y/o terminales a cargo, podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo. Sin afectar el cumplimiento de sus funciones.	*segundo grado de consanguinidad *primero de afinidad *primero y segundo civil. Que dependan exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador. El trabajador deberá solicitar al empleador y proponer las jornadas flexible o modalidad de trabajo, el empleador evaluará la solicitud y deberá dar respuesta (positiva o negativa) en un término máximo de 15 días hábiles.	ART 46	25/06/2025
Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.	Tendrá derecho previo acuerdo con el empleador, flexibilidad horaria bien sea mediante trabajo en casa o remoto, sin afectar sus funciones.	*Primer o Segundo grado de consanguinidad y civil *primero de afinidad. * Certificación de su condición El acuerdo podrá realizarse siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.	ART 47 Modifíquese ART 7 Ley 2297/2023.	25/06/2025
Prohibición al empleador sobre maniobras de elusión.	son acciones realizadas por un empleador para evitar cumplir con los derechos laborales, como usar contratos civiles o mercantiles para ocultar una relación de subordinación laboral y así evitar el pago de prestaciones sociales y seguridad social, utilizando formas contractuales que no corresponden a la realidad de la relación de trabajo.	*establece una indemnización al trabajador equivalente al valor de un (1) día de solaría par cada día de ejecución de la conducta, contado desde el inicio de la misma hasta la fecha de pago de la indemnización, sin que en ningún case exceda el termino de veinticuatro (24) meses.	ART 48 Agregese ART 59A CST	25/06/2025

LEY 2466 DEL 25 DE JUNIO 2025 (REFORMA LABORAL).				
INFORMACION DE INTERES.		CONSIDERACIONES.	ART.	VIGENCIA.
Modalidades del Teletrabajo.	<p>TELETRABAJO: Consiste en el desempeño de actividades remuneradas bajo contrato de trabajo y una relación laboral dependiente, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, aprovechando las herramientas tecnológicas y de comunicación.</p> <p>*Se requiere de Flexibilidad Organizacional, responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a los resultados por parte del teletrabajador y su empleador.</p>	<p>Teletrabajo Autónomo: El trabajador puede escoger su lugar de trabajo a distancia (puede ser domicilio u otro que no sea la sede física del empleador) de manera permanente y solo acuden a las instalaciones de la empresa cuando el empleador lo requiera.</p> <p>Teletrabajo Móvil: El trabajador No tiene un lugar de trabajo establecido.</p> <p>Teletrabajo Híbrido: El trabajador Alterna trabajo de manera presencial y virtual (2 o 3 en casa y el resto en la oficina del empleador).</p> <p>Teletrabajo Transnacional: El trabajador tiene una relación laboral celebrada en Colombia y labora desde otro país (el trabajador debe tener la situación migratoria regular)</p> <p>* El empleador debe pagar un seguro de asistencia médica en el exterior por enfermedad o accidente y el pago en Colombia de las prestaciones económicas de seguridad social.</p> <p>La ARL deberá garantizar la cobertura (Accidentes y enfermedades laborales) en el país donde se encuentre prestando el servicio.</p> <p>Teletrabajo Temporal o Emergente: Modalidad en situaciones concretas (emergencias sanitarias, desastres naturales).</p>	<p>ART 52 Modifíquese el ART 2 Ley 1221/2008</p> <p>ART 54 Adiciona unos numerales Art 6 Ley 1221/2008</p>	<p>25/06/2025</p>
Auxilio de Conectividad.	<p>El empleador deberá otorgar el reconocimiento económico de un auxilio de conectividad en reemplazo del auxilio de transporte, para teletrabajadores que devenguen menos de (2) SMLMV.</p>	<p>Este auxilio reemplaza el auxilio de transporte, los teletrabajadores solo tendrán derecho a recibir uno de estos dos auxilios, independiente de la modalidad de trabajo otorgado.</p> <p>* El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte</p> <p>*No es constitutivo de salario sin embargo será base de liquidación de prestaciones sociales.</p>	<p>ART 53 se adiciona ART 6A LEY 1221 DE 2008</p>	<p>25/06/2025</p>

LEY 2466 DEL 25 DE JUNIO 2025 (REFORMA LABORAL).				
INFORMACION DE INTERES.		CONSIDERACIONES.	ART.	VIGENCIA.
Entornos Laborales Flexibles.	El empleador podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar entornos flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía (Perros o Gatos).	*Ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico , deberá ser permitido por el empleador, siempre y cuando el trabajador presente certificado emitido por un profesional (psicología o psiquiátrico) que soporte la necesidad de apoyo (Físico, Psicológico o emocional) Lineamientos de tenencia responsable de animales por el ministerio de trabajo, ministerio de salud y protección social (vigencia en 12 meses)	ART 56	25/06/2026
Prescripción.	Derechos Regulados por el Código Sustantivo del Trabajo.	Prescriben en tres (3) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho termino se contara desde que la respectiva obligación se hace exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.	ART 62 Modifíquese Art 488 del CST	25/06/2025
Régimen Simple Laboral.	Aporte mensual del empleador con destino cesantías y pago mensual de los intereses a la cesantía.	*El empleador podrá aportar mensualmente al fondo de cesantías el 8,33% del salario mensual sumando el auxilio de transporte. (consignación anticipada de cesantías) *Las partes podrán acordar por escrito la mensualización de los intereses sobre las cesantías, pagando al trabajador el 1% del salario base de liquidación compuesto por el salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar.	ART 64 Adicione dos paragrafos al ART 99 Ley 50/1990	25/06/2025

VARIOS LEY 2466 DEL 25 DE JUNIO 2025 (REFORMA LABORAL).			
INFORMACION DE INTERES.	CONSIDERACIONES	ART	VIGENCIA.
Empleador podrá pagarle directamente al trabajador las cesantías.	No obstante, la afiliación al fondo de cesantías es obligatorio.	ART 15 Paragrafo 4	25/06/2026
Experiencia Laboral de personas privadas de la libertad.	Las actividades productivas y ocupacionales desarrollada por la población privada de la libertad, será reconocida como Experiencia Laboral . Con el fin de ingresar al mercado laboral.	ART 19	25/12/2025 (Reglamentacion por el Ministerio de Trabajo)
Personas reintegradas o reincorporadas en el marco del conflicto armado.	En toda relación laboral (Pública o Privada) se deberá garantizar la igualdad de condiciones laborales, sin discriminación alguna.	ART 20	25/06/2025
Internos de Medicina.	Los estudiantes de internado medico (ley 14 de 1962) recibirán remuneración mensual de 1SMLMV y pago de seguridad social integral por el ADRES, durante el tiempo que dure el internado.	ART 22 Adicionese al Art 81A del CST	25/06/2025
Trabajadores de Plataformas Digitales o de Reparto.	*Dependientes y Subordinados: La empresa deberá realizar aportes a la Seguridad Social, Podrá realizar cotización a tiempo parcial. *Independientes y Autónomos: La empresa asume 60% y el trabajador 40% del aporte a la seguridad social sobre el 40% de los ingresos. (se reglamentara la cotización de seguridad social, cuando el ingreso sea menor a 1SMLMV) Nota: No podrá pactarse cláusulas de exclusividad, deberá garantizar el derecho al descanso. * las empresas de plataforma digitales de reparto , tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio de Trabajo.	ART 24-25-26-27-28-29-30	25/06/2026
Acceso a créditos para Microempresas.	que demuestren el pago de seguridad social a sus trabajadores por (6 meses) como mínimo.	ART 34 Paragrafo 3	25/06/2026
Programa de empleo Nocturno (PEN).	Incentiven la generación de puestos de trabajo que atiendan necesidades a las ciudades 24 horas.	ART 34 Paragrafo 6	25/12/2025
Prestaciones Económicas para cotizantes tiempos parciales.	Pendiente Reglamentación por el Ministerio de Salud, en definir las prestaciones económicas de los cotizantes a seguridad social con tiempo parcial (Incapacidades y licencia medicas).	ART 34 Paragrafo 7	25/06/2025

VARIOS LEY 2466 DEL 25 DE JUNIO 2025 (REFORMA LABORAL).			
INFORMACION DE INTERES.	CONSIDERACIONES	ART	VIGENCIA.
Beneficio para la creación de Empleo (CREA EMPLEO).	Podrán postularse empresas hasta con 50 empleados o más cuyo crecimiento en ventas comparado con los dos últimos años sea inferior o igual al IPC. Que contraten nuevos empleos para mujeres, jóvenes, personas mayores de 50 años. Se otorgará por un máximo de 6 meses. (Presupuesto General de la nación) de acuerdo a disponibilidad presupuestal.	ART 35	
Deportistas profesionales y cuerpo técnico.	*Nacionales o Extranjeros que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales, organizaciones con o sin ánimo de lucro, ligas departamentales, profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados mediante contrato de trabajo especial. *Podrán pactarse cláusulas de Exclusividad.	ART 39	25/06/2025
Trabajador de Artes y la Cultura.	Crease el contrato laboral escrito (cualquiera de sus modalidades), para los trabajadores de las practicas artísticas, culturales y de toda la cadena de creación artística en la industria cultural.	ART 41	25/06/2025
Programa del Primer y Último empleo.	Programa de acceso y permanencia para los jóvenes recién graduados de instituciones de educación Media, Superior- Incentivos a las empresas que los vincule. (Presupuesto General de la nación). Programa de acceso y permanencia para mujeres mayores de 50 años y hombres mayores de 55 años- Incentivos a las empresas que los vincule. (Presupuesto General de la nación).	ART 43	25/12/2025
Ajuste a la Planilla Integral de Liquidación de Aportes (PILA).	Para permitir afiliación y cotización a trabajadores dependiente o independientes, cuyos contratos especiales que requieran trato particular y realizar de manera efectiva pagos a tiempo parcial.	ART 61	25/12/2025

VARIOS LEY 2466 DEL 25 DE JUNIO 2025 (REFORMA LABORAL).			
INFORMACION DE INTERES.	CONSIDERACIONES	ART	VIGENCIA.
Vinculación de Trabajadores dependientes en condiciones de Vulnerabilidad.	Las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud por un plazo de 6 meses (Población de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad), el empleador pagara sus prestaciones sociales y seguridad social completa al sistema. NOTA: No generara modificaciones en la calificación que tengan en el SISBEN, NI incompatibles con los beneficios, incentivos, subsidio o programas sociales en los que se encuentre inscrito y sean beneficiarios.	ART 65	25/06/2025
Vinculación de las madres comunitarias, trabajadoras de hogares infantiles.	ICBF vinculara de forma progresiva a las madres comunitarias en modalidad de primera infancia y trabajadoras de hogares infantiles, en su planta de personal en calidad (trabajadoras oficiales). contando con la disponibilidad presupuestal.	ART 68	25/06/2026 al año 2029
Formalización laboral de las personas manipuladoras del (PAE).	El ministerio de educación nacional a través de la unidad del programa de alimentos escolar (PAE) se formalice laboralmente y seguridad social, el cual se hará en los próximos 4 años.	ART 69	2025-2028

EMPLEADOR NO PODRA.

Bajarle el Sueldo o perder sus prestaciones sociales por la reducción de la Jornada Laboral.

Aumentar la hora de almuerzo para dar cumplimiento a la disminución de la jornada máxima legal vigente.

Pedirle más tiempo por fuera del contrato.

Obligarlo a turnos dobles sin su consentimiento.

No afiliar al sistema de seguridad social desde el inicio.

Tener contratos Verbales.

Simular prestación de servicios cuando hay relación laboral.

No liquidar correctamente las prestaciones sociales al finalizar el contrato laboral.

Asignar funciones sin definir el cargo.

Retener el salario como sanción.

No pagar Horas extras, recargos ni dominicales.

Negar Permisos y Licencias obligatorias.

Si incumple con la cuota de Aprendizaje deberá pagar una multa 1,8 SMLMV por cada aprendiz que no contraten.

No podrá llamar al trabajador para hacer dos turnos el mismo día.

Trabajadores de dirección, confianza y manejo: No hacen parte del pago de Horas Extras.

CONTACTO



+57 3018126335

+57 3154319589



www.campoabogados.com



victorhugocampo@hotmail.com



[@campoabogados](https://www.instagram.com/campoabogados)



[Campo&abogadosasociados](https://www.facebook.com/Campo&abogadosasociados)