

EfectiJURIDICOS



Novedades de la

REFORMA LABORAL LEY 2466 de 2025

1. Modalidad principal de contratación a término indefinido
2. El debido proceso disciplinario laboral
3. Evaluación objetividad del trabajo
4. Trabajo diurno y nocturno
5. Jornada máxima laboral
6. Recargo laboral en día de descanso remuneratorio, a 80% a partir de julio 2025
7. Nuevas obligaciones especiales del Empleador
8. Contrato de aprendizaje
9. Formalización del trabajo doméstico remunerado
10. Pagos a la seguridad social a tiempo parcial
11. Flexibilidad de la jornada laboral para trabajadores con responsabilidades familiares de cuidado y personas con discapacidad
12. Modalidades de Teletrabajo y auxilio de conectividad
13. Beneficio CREA-EMPLEO

EfectiJURIDICOS

Principales Modificaciones
al régimen laboral colombiano **LEY**
2466 de 2025

1. MODALIDAD PRINCIPAL DE CONTRATACION. Los contratos de trabajo a TERMINO INDEFINIDO, será la modalidad principal de contratación en Colombia, siempre que subsistan las causas que dieron origen y la materia del trabajo.

El contrato de trabajo a TERMINOS FIJO, podrá celebrarse por el tiempo que dure la obra o labor, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio, por un término no mayor a 4 años y no podrá renovarse indefinidamente. Para los casos de contratos vigentes este límite máximo, se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

1. EL DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL. Aun cuando las micro y pequeñas empresas estén exoneradas de la obligación de actualizar el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO - RIT, incorporando un debido proceso legal para aplicar sanciones, desde EfectiJURIDICOS consideramos oportuno, por disposición jurisprudencial laboral, que toda empresa lo incorporen en su RIT.

2. EVALUACION OBJETIVA DEL TRABAJO. Cuando el EMPLEADOR tenga implementado evaluaciones de cada empleo, las cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme a lo establecido en el SSST Organizacional y el Decreto 1072 de 2015, deberán incorporar como criterio de evaluación, las variables establecidas en el artículo 9o. de la Ley en comento.

3. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. A partir del 25 de diciembre de 2025, la Jornada de trabajo diurno será desde las 6:00 am a las 7: pm y nocturno desde las 7:00 pm a las 6:00 am

4. JORNADA MAXIMA LABORAL. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

5. RECARGO LABORAL EN DIA DE DESCANSO REMUNERATORIO a 80% a partir de julio 2025

6. NUEVAS OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

7. CONTRATO DE APRENDIZAJE

9. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMESTICO REMUNERADO. El trabajo DOMESTICO deberá ser vinculado mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de las modalidades. Podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud, sin perjuicio de la obligación de los EMPLEADORES de realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social a tiempos parciales, cuando la jornada laboral es menor a la máxima legal permitida.

10. PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL A TIEMPO PARCIAL. Las microempresas y en el caso del servicio doméstico LOS EMPLEADORES, podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deber

EfectiJURIDICOS

Novedades
Régimen laboral colombiano
LEY 2466 de 2025

11. FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL para trabajadores con responsabilidades familiares de cuidado y personas con discapacidad

12. MODALIDADES DE TELETRABAJO Y AUXILIO DE CONECTIVIDAD. TELETRABAJO es considerado cuando el TELETRABAJADOR desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios, el marco legal en referencia define las siguientes modalidades de teletrabajo:

Autónomo: es aquel donde los teletrabajadores pueden escoger un lugar para trabajar para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

Móvil: es aquel en donde los teletrabajadores no tienen un lugar de trabajo establecido.

Híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

Transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y será responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

Temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

En el TELETRABAJO el EMPLEADOR deberá reconocer un AUXILIO DE CONECTIVIDAD para los teletrabajadores que devenguen menos de 2 SMMLV, equivalente al auxilio de transporte vigente, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado, no será constitutivo de salario, sin embargo, será base de liquidación de prestaciones sociales.

13. BENEFICIO CREA-EMPLEO. Los EMPLEADORES con hasta 50 trabajadores al momento de la postulación, que generen nuevos puestos de trabajo y siempre que cumplan las condiciones legales, el gobierno podrá otorgar un beneficio equivalente al 25% de 1 SMMLV por cada nuevo empleo, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de la nación, por un plazo máximo de seis (6) meses por cada nuevo empleo a mujeres, jóvenes, personas mayores de 50 años con un pago mensual, mientras la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al promedio de la tasa de desempleo en países OCDE.