



**Ley 2466
Reforma Laboral**

Webinar:

**Más Allá del Cambio:
Perspectivas y Estrategias ante la
Reforma Laboral y Pensional**

JULIO, 2025

SANTALE
Asesores legales



Speakers



Johanna Almonacid
Socia Laboral
J Del Rio



Luisa Gómez
Abogada
SANTALE



Tyla Kellog
Abogada
SANTALE

Agenda

01. Modalidades Contractuales
02. Regulación Sanciones Disciplinarias
03. Cambios en Jornada Laboral y Recargos
04. Relación Horas Extras
05. Remuneración en días de Descanso Obligatorio
06. Licencias remuneradas e Inclusión laboral
07. Contrato de Aprendizaje y Monetización SENA
08. Plataformas Digitales de Reparto
09. Empresas de Servicios Temporales
10. Trabajo a Distancia y Conectividad
11. Entornos Laborales Flexibles
12. Régimen Simple Laboral

Modalidades Contractuales

1 Contrato laboral a término indefinido

La inspección del trabajo velará y promoverá la estabilidad laboral; esta modalidad de contrato se mantiene a menos que se requiera al interior de la compañía celebrar actividades de naturaleza temporal por un tiempo determinado (contrato a término fijo u obra labor).

2 Contrato a Término Fijo

Los contratos a término fijo no podrán exceder los cuatro (4) años :

- Prorroga Pactada
- Prorroga automática

3 Contrato por Obra o Labor

Una vez finalice la obra o labor contratada y el trabajador continúe prestando sus servicios se entenderá como un contrato indefinido desde el inicio de la relación laboral a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor.



Regulación Sanciones Disciplinarias

Se detalla de manera específica el procedimiento para imponer sanciones disciplinarias adicionando el plazo para la defensa del trabajador, ampliando hasta cinco (5) días.

Deberá aplicarse como mínimo el siguiente procedimiento:

01

Comunicación formal del proceso

02

Indicación de hechos, conductas u omisiones

03

Traslado al empleado de las pruebas que fundamentan los hechos

04

Indicación del tiempo para que el empleado presente la argumentación necesaria, el mismo **no podrá ser inferior a 5 días**

05

Pronunciamiento definitivo especificando las causas o motivo de la decisión

06

Confirmación de la sanción y Posibilidad del empleado de impugnar la decisión

El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, dentro de los **doce meses** siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.



Cambios en Jornada Laboral y Recargos

Trabajo Diurno y Nocturno

- i. La jornada diurna de 6:00 a.m. a 7:00 p.m.
- ii. La jornada nocturna entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.

Relación de Horas Extras

- i. Eliminación de la autorización ante el Ministerio de Trabajo para el trabajo en tiempo suplementario.
- ii. Se mantiene la obligación del empleador en llevar el registro del trabajo suplementario para cada trabajador.

Remuneración en días de descanso Obligatorio

El recargo dominical y/o festivo se pagará de forma gradual hasta alcanzar el 100%:

- i. Julio 2025: 80%
- ii. Julio 2026: 90%
- iii. Julio 2027: 100%

Licencias Remuneradas e Inclusión Laboral



Obligaciones especiales del empleador:

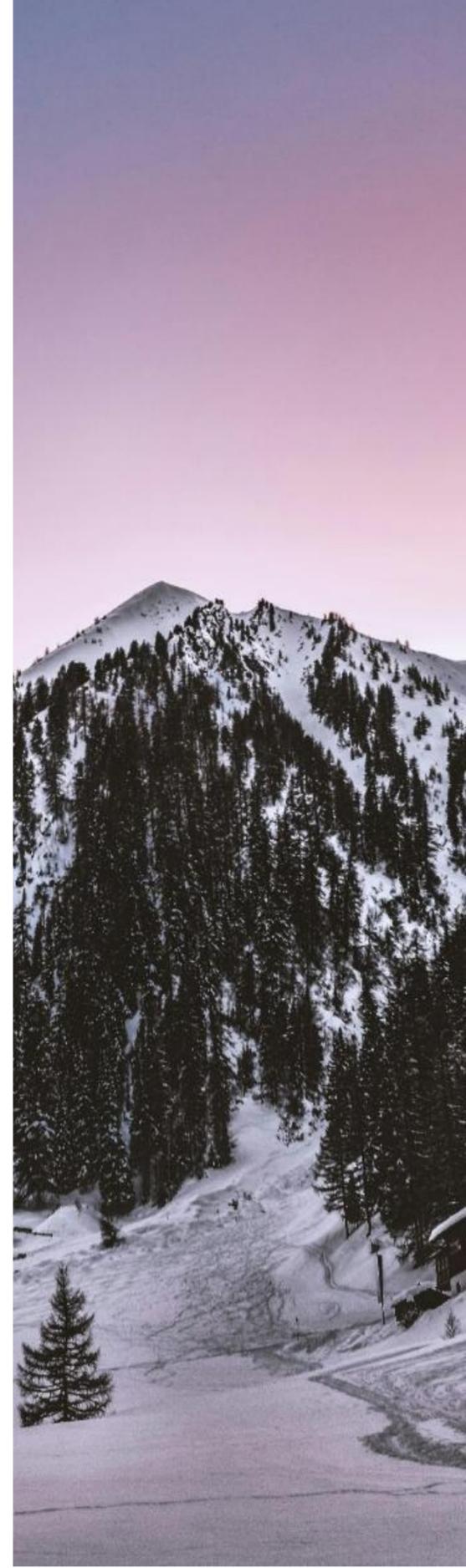
El empleador deberá conceder licencias remuneradas en los siguientes casos:

- i. Se deberán conceder licencias remuneradas para la atención de citas médicas y obligaciones escolares como acudiente, previa presentación del certificado
- ii. Las empresas otorgarán un día remunerado por semestre a los empleados que se movilicen al trabajo en bicicleta o medios de transporte sostenibles.

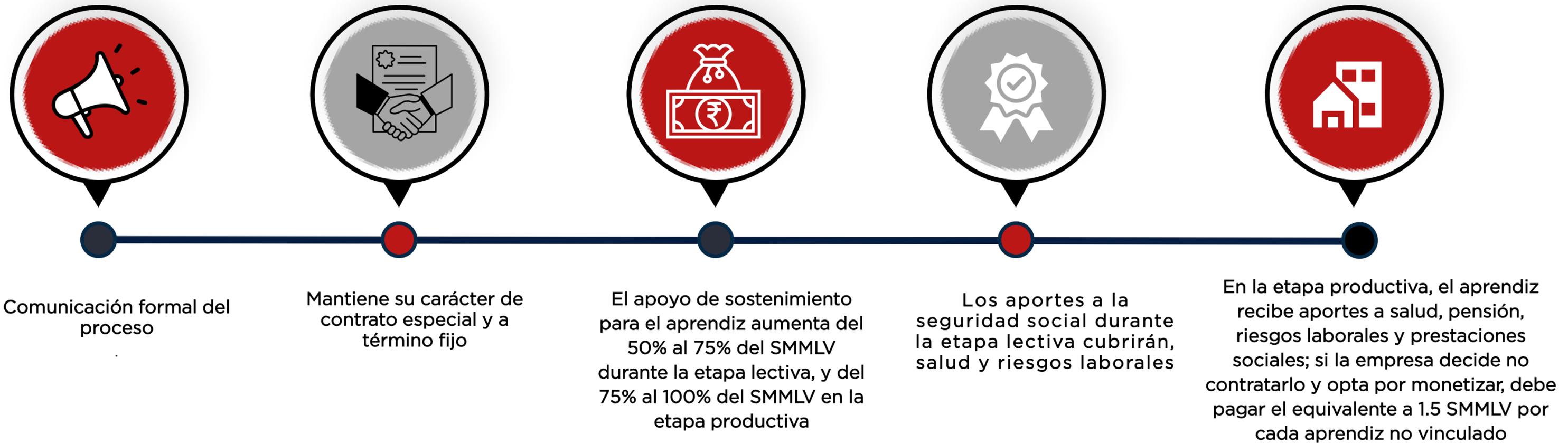


En cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad:

- i. Empresas con hasta 500 trabajadores: Dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100
- ii. Empresas con más de 501 trabajadores: Un (1) trabajador adicional por cada 100.



Contrato de Aprendizaje y Monetización SENA



Plataformas Digitales de Reparto



Modalidades

Los trabajadores digitales podrán prestar sus servicios bajo una de las siguientes modalidades.

- Relación de dependencia y subordinación
- Relación independiente y autónoma
- .



Registro

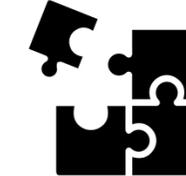
Las empresas de plataformas digitales deberán implementar mecanismos de verificación de identidad que permita determinar la modalidad bajo la cual se vincula cada trabajador.



S.S & R.L.

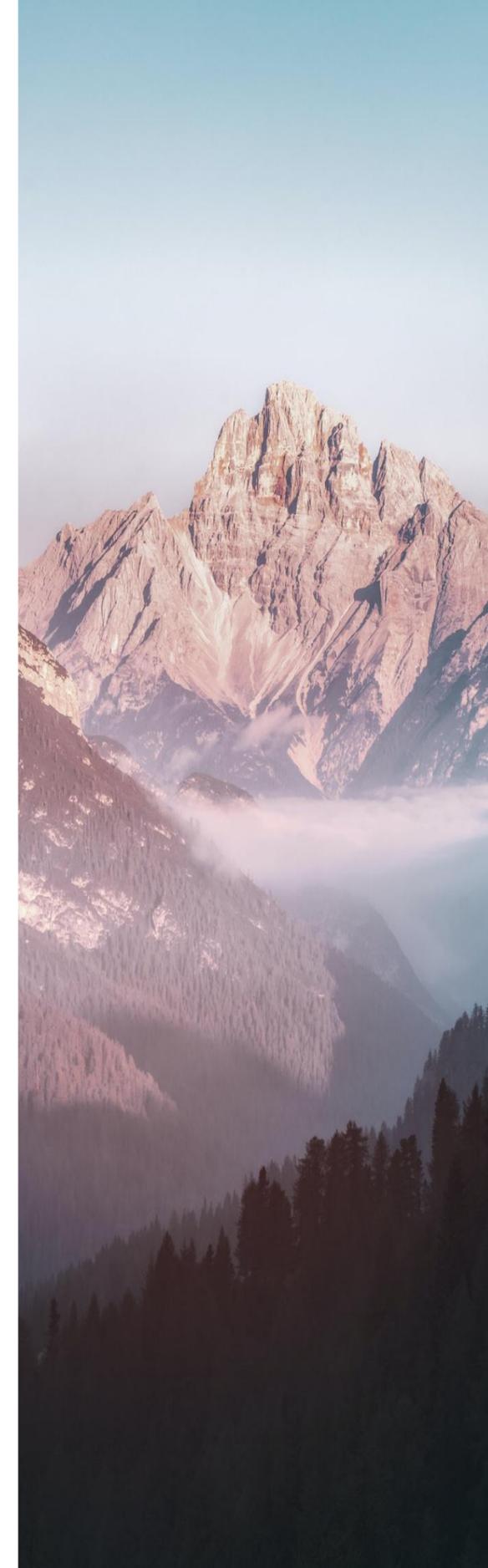
Modalidad dependiente y subordinada: La empresa asumirá la totalidad de los aportes al sistema integral de seguridad social.

Modalidad independiente y autónoma: la salud y pensión es asumida de manera compartida; riesgos laborales la empresa cumple la totalidad.



Inscripción

Empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo con el fin de adelantar un reporte trimestral del número de empleados activos en la plataforma.



Empresas de Servicios Temporales

Solo se permite contratar empresas de servicios temporales en los casos previstos en el Art. 77 de la Ley 50 de 1990.

1

Prohibición de prórroga:

Si persiste la causa que originó el contrato, no se podrá prorrogar ni contratar otra empresa temporal, pues perdería su carácter transitorio.

2

Responsabilidad laboral

Si no se cumplen las condiciones de contratación por obra o labor, se considerará que la empresa usuaria es el verdadero empleador.

3

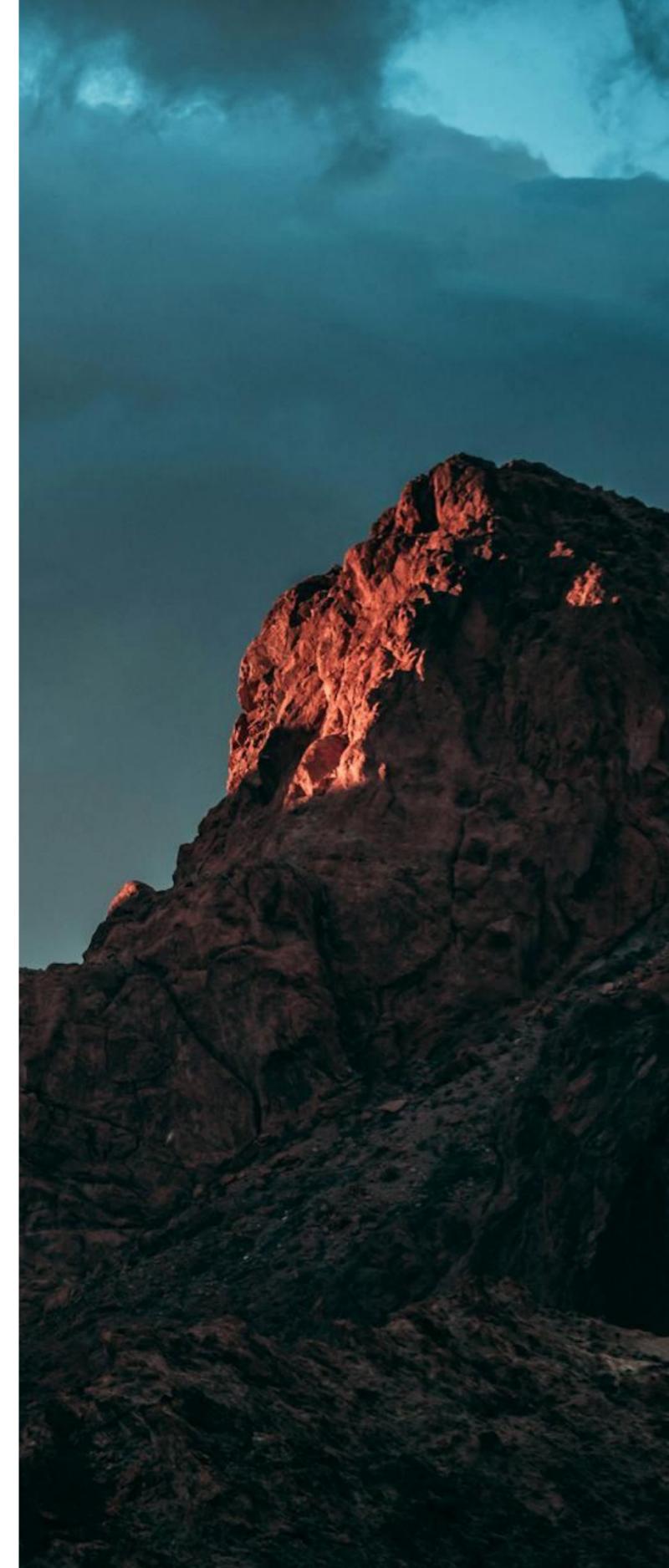
Sanciones

El incumplimiento puede conllevar la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la empresa de servicios temporales.

4

Obligación de claridad

Al firmar contratos por obra o labor, debe especificarse la causa que motiva la vinculación del trabajador.



Trabajo a Distancia y Conectividad / Entornos Laborales Flexibles / Régimen Simple Laboral

Modalidades de Teletrabajo	Describe las cinco formas de teletrabajo con especial atención al teletrabajo transnacional.
Auxilio de Conectividad	Se establece un auxilio de conectividad para teletrabajadores que devenguen menos de dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), el cual sustituye el auxilio de transporte.
Entornos Laborales Flexibles	La adaptación al interior de las organizaciones respecto a políticas de bienestar contempla permitir el ingreso de mascotas, como perros y gatos, con el fin de brindar asistencia emocional a los colaboradores. Esta medida se encuentra actualmente en proceso de reglamentación por parte del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social.
Régimen Simple Laboral	Las empresas podrán acordar por escrito con sus empleados la consignación mensual de las cesantías y el pago de los intereses correspondientes, medida que se encuentra actualmente en proceso de reglamentación por parte del Ministerio de Salud y Protección Social.

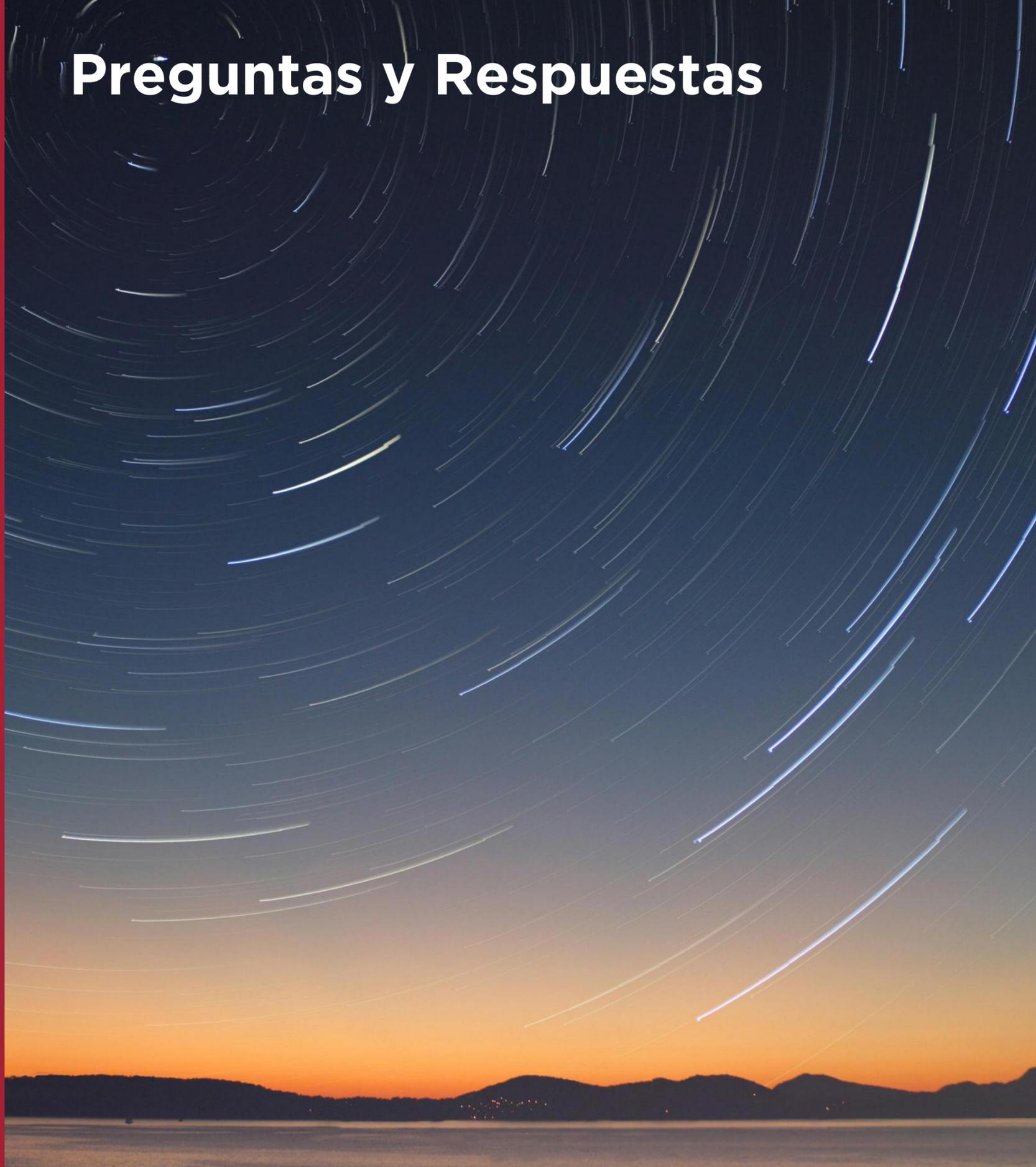


Resumen

Modalidades Contractuales	A partir de junio 2025
Regulación Sanciones Disciplinarias	12 meses siguientes
Cambios en Jornada laboral	6 meses siguientes
Relación Horas Extras	A partir de junio 2025
Remuneración en días de descanso Obligatorio	Julio 2025 80% - Julio 2026 90% - Julio 2027 100%.
Licencias Remuneradas e Inclusión Laboral	1er año plan de revisión técnica

Contrato de aprendizaje y monetización SENA	A partir de junio 2025
Plataformas Digitales de Reparto	12 meses siguientes.
Empresas de Servicios Temporales	A partir de junio 2025
Trabajo a Distancia y Conectividad	A partir de junio 2025
Entornos Laborales Flexibles	Se encuentra en reglamentación por el Ministerio
Régimen Simple Laboral	Se encuentra en reglamentación por el Ministerio

Preguntas y Respuestas



¡Hablemos!

jadelrio.com

Johanna Almonacid

Socia de Laboral

johanna.almonacid@jadelrio.com

Luisa Gómez

Abogada

luisagomez@santale.co
Santale

Tyla Kellogg

Abogada

tylakellogg@santale.co
Santale

