

VICTOR HUGO RAMÍREZ P

CONSULTOR EN TEMAS SINDICALES Y LABORALES

**“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE
NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA
LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA”**

LEY 2466 DE 2025

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES CAPÍTULO ÚNICO

Articulo 1°

Objeto

Articulo 2°

Relaciones
que regula

Articulo 3°

Restricción de
inaplicabilidad

Articulo 4°

Principios

1. Igualdad de oportunidades;
2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;
3. Estabilidad en el empleo;
4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;
5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
6. Aplicación de la norma mas favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las normas vigentes de trabajo. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad;
7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidos por los sujetos de las relaciones laborales;
8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;
9. Protección especial a campesinos, la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

TITULO II

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

CAPITULO I

MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL Y AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD.

Articulo 5°

Contrato laboral a termino indefinido.

El trabajador o trabajadora **podra darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) dias** calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningun caso se podra pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

Artículo 6°

Contratos a **termino fijo y por obra o labor** determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:

I. CONTRATOS DE TRABAJO A TERMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a termino fijo por un termino no mayor a cuatro (4) años.

- Prorroga pactada.
- **> 1 año** podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prorroga, el contrato no podrá renovarse por un periodo inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el termino máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo,
- Para los casos de contratos vigentes se contabilizará partir de la entrada en vigencia de esta ley.
- **Prorroga automática.**

2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACION DE OBRA O LABOR DETERMINADA.DE TRABAJO A TERMINO FIJO

- El contrato de trabajo por la duracion de obra o labor determinada deberá celebrarse **por escrito** y en el deberá indicarse, de **forma precisa y detallada**, la obra o labor contratada que se requiere atender.
- Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato **se entenderá celebrada a termino indefinido** desde el inicio de la relación laboral.

Artículo 7°

Debido proceso disciplinario laboral.

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un termino durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el case, la imposición de una sanción proporcional a las hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Artículo 8º

Publicación del reglamento de trabajo.

- Lugar visible
- Medio digital

Artículo 9°

Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:

1. Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.
2. Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.
3. Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del equipamiento y/o el dinero.
4. Condiciones de trabajo y locativas

Artículo 10°

Trabajo Diurno y Nocturno.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).

Artículo 11°

Jornada Máxima Legal.

- Duración. 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.

Artículo 12°

Relación de Horas Extras.

Artículo 13°

Limite al Trabajo Suplementario.

- El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.
- Limite al trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas a nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.
- * Se exceptúa al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud.

Artículo 14°

Remuneración en días de descanso obligatorio.

Aplicación

- 2025 el 80%
- 2026 el 90%
- 2027 el 100%

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1°. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2°. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

Parágrafo 3°. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

Artículo 15°

Obligaciones especiales del empleador.

(Licencias remuneradas)

- A. Para el ejercicio del sufragio,
- B. Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación
- C. En caso de grave calamidad domestica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor
- D. Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
- E. Para asistir a citas medicas de urgencia o citas medicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo.
- F. Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- G. Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- H. Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte.

- Ruta de violencia y acoso en el lugar de trabajo

- Aspectos del C-190

- Contratación y acceso a personas con alguna discapacidad

<100 <500 — 2 personas

501 en adelante — 1 por cada 100

Artículos 16, 17, 18 y 19

Limites a despidos

- Identidades de género
- Embarazadas
- Despidos por etnia, religión, política y raza
- Por enfermedad o afectaciones de salud mental
- Firmantes de paz y personas privadas de la libertad

Artículo 21°

Contrato de Aprendizaje.

Artículo 22°

Internos de medicina.

Artículo 23°

Monetización de la cuota de aprendizaje.

Formación dual

Año 1 (75%) de un (1) smmlv

Año 2 (100%) de un (1) smmlv

Formación tradicional

Fase lectiva (75%) de un (1) smmlv

Fase práctica, (100%) de un (1) smmlv

● (1,5) SMLMV par cada aprendiz que no contraten.

Artículos 24, 25, 26, 27,
28, 29 y 30.

Trabajo en Plataformas digitales

Dependientes y subordinados o independientes y autónomos

- Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.
- Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.
- Registro de información en plataformas digitales de reparto.
- Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.
- Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto.
- Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.
- Supervisión humana de los sistemas automatizados.

Artículo 33°

Formalización del trabajo domestico remunerado.

- Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)(los trabajadores y las trabajadoras del servicio domestico deben ser vinculadas **mediante contrato de trabajo escrito**, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar, de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA)
- Régimen subsidiado

Artículo 37°

Trabajadores
Migrantes.

- El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras **sin consideración de su situación migratoria** en el país gozaran de **las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales**, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley

Artículos 38, 39, 40, 41, 42 y 43

Programas que llevan el camino de la formalización

- Puestos de trabajo en atención a emergencias, reforestación y forestación
- Deportistas profesionales y el cuerpo técnico, nacionales a extranjeras
- Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas.
- Periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines.
- Contrato laboral de todo trabajador de las artes y la cultura, todas las prácticas artísticas, culturales, sectores, subsectores artísticos y toda la cadena de creación en la industria cultural y creativa.
- Programa de primer empleo y programa de último empleo.

CAPITULO V

MEDIDAS PARA EL USO ADECUADO DE LA TERCERIZACION Y LA INTERMEDIACION LABORAL

Articulo 44°

Contratistas y
Subcontratistas.

Articulo 45°

Empresas de
Servicios
temporales.

Articulo 46°

Jornada flexible para
trabajadores y trabajadoras
con responsabilidades
familiares del cuidado.

Articulo 47°

Flexibilidad en el
horario laboral para
personas cuidadoras
de personas con
discapacidad.

Articulo 48°

Prohibición al
empleador sobre
maniobras de
elusión.

Articulo 49°

Programa de convenios
laborales para las victimas del
conflicto armada.

Articulo 50°

Lineamientos para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales para el crecimiento verde.

Articulo 51°

Formación para la promoción de empleos verdes y azules.

Articulo 52°

Modalidades de Teletrabajo.

- a.** *Teletrabajo autónomo*
- b.** *Teletrabajo móvil*
- c.** *Teletrabajo híbrido*
- d.** *Teletrabajo transnacional*
- e.** *Teletrabajo temporal o emergente*

Artículo 53°

Auxilio de Conectividad.
En Reemplazo del Auxilio
de Transporte.

Artículo 54°

Garantías Laborales,
Sindicales y de
Seguridad Social para
los Teletrabajadores.

Artículo 55°

Promoción de las
diferentes modalidades
de trabajo a distancia.

Artículo 56°

Entornos laborales
flexibles.

Artículo 57°

Política pública de
protección laboral ante
la automatización.

Artículo 58°

Protección laboral frente
a procesos de
descarbonización y
transición energética.

TITULO III

LIBERTAD SINDICAL Y CUMPLIMIENTO DE ESTANDARES INTERNACIONALES

GARANTIAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y FOMENTO A LA UNIDAD SINDICAL

Articulo 59°

Medida complementaria a los estatutos. **(uso tecnológico)**

Articulo 60°

Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones.

Articulo 68°

Vinculación de las madres comunitarias, trabajadores(as) de hogares infantiles y madres sustitutas

Articulo 69°

Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.

