



FLASH NEWS #66
Junio 2025

Ley 2466 del 25 de junio 2025 Reforma Laboral en Colombia

La Ley 2466, ha sido sancionada por el presidente Gustavo Petro, marcando un cambio relevante en el marco laboral colombiano, a continuación, encontrará una descripción general de los principales artículos incluidos en el cierre de la Reforma Laboral. Hemos identificado aquellos que, por su contenido, podrían tener un impacto significativo en la dinámica interna de las organizaciones y que, por tanto, merecen especial atención.

Artículo 1º Objeto: La presente Ley tiene por objeto la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras leyes laborales, mediante nuevas disposiciones asociadas al trabajo digno y decente en Colombia.

Modalidades Contractuales

(i)Artículo 5º: 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).

(ii)Artículo 6º: 1. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada: Los contratos a término fijo no podrán exceder los cuatro (4) años, y debe celebrarse por escrito, incluyendo sus prórrogas. Es fundamental, que estos contratos sean escritos y especifiquen la necesidad temporal que justifican su celebración, este tipo de contrato no podrá ser renovado indefinidamente, por lo cual deberán considerarse las siguientes prórrogas:

-Prórroga pactada: Cuando el contrato a término fijo sea inferior a un (1) año, se podrá prorrogar el número de veces que sea necesario, sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años.



Law 2466 of June 25, 2025 Labor Reform in Colombia

Law 2466, signed by President Gustavo Petro, marks a significant change in the Colombian labor framework. Below, you will find an overview of the main articles included in the Labor Reform. Due to their content, we have identified those that could significantly impact the internal dynamics of organizations and therefore deserve special attention.

Article 1 Purpose: The purpose of this Law is to modify the Substantive Labor Code, Law 50 of 1990, Law 789 of 2002, and other labor laws, through new provisions associated with decent and dignified work in Colombia

Contractual Modalities:

(i)Article 5: Indefinite-term employment contract: The labor inspection will ensure and promote job stability; this type of contract is maintained unless the company is required to carry out temporary activities for a specific period (fixed-term contract or labor contract).

(ii)Article 6: 1. Fixed-term contracts and for specific work or task: Fixed-term contracts may not exceed four (4) years, and must be entered into in writing, including their extensions. It is essential that these contracts be written and specify the temporary need that justifies their celebration; this type of contract may not be renewed indefinitely, for which reason, the following extensions must be considered:

-Agreed extension: When the fixed-term contract is for less than one (1) year, it may be extended as many times as necessary; however, after the fourth extension, the agreement may not be renewed for less than one (1) year. In no case may the maximum term of four (4) years be exceeded.

Ley 2466 del 25 de junio 2025 Reforma Laboral en Colombia

-Prórroga automática: Si con treinta (30) días de antelación a la terminación de la fecha pactada en el contrato inicial o su prórroga, ninguna de las partes manifieste su intención de dar por terminado el contrato, el mismo se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, así mismo no podrá superar el límite máximo de cuatro (4) años.

(iii)Artículo 6º: 2. Contrato de Trabajo por duración de obra o labor determinada: Podrá celebrarse por escrito y por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, de forma precisa y detallada deberán relacionarse las labores específicas para la cual es requerido.

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

Artículo 7º: Debido proceso disciplinario laboral

Dentro de la reforma laboral 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:

- Comunicación formal del proceso.
- Indicación de hechos, conductas u omisiones.
- Traslado al empleado de las pruebas que fundamentan los hechos.
- Indicación del tiempo para que el empleado presente la argumentación necesaria, el mismo no podrá ser inferior a 5 días.



Law 2466 of June 25, 2025 Labor Reform in Colombia

-Automatic extension: If thirty (30) days before the end of the date agreed in the initial contract or its extension, neither party expresses its intention to terminate the agreement, it will be understood to be renewed for a term equal to the one initially agreed or its extension, and may not exceed the maximum limit of four (4) years

(iii)Article 6: 2. Employment Contract for a specific duration: This contract may be entered into in writing and for the duration of a particular project or task. The worker's duties must be listed in detail and precisely.

Once the contracted project or task is completed and the employee continues to provide their services, it shall be deemed an open-ended contract from beginning of the employment relationship, unless it involves a new and different project or task.

Regulation of Disciplinary Sanctions

Article 7: Due Process for Disciplinary Action

The labor reform specifically details the procedure for imposing disciplinary sanctions, adding a period for the employee to defend themselves, extending it to five (5) days.

The following procedure must be applied as a minimum:

- Formal notification of the process.
- Indication of the facts, conduct, or omissions.
- Transfer the evidence supporting the facts to the employee.
- Indication of the time for the employee to present the necessary arguments, which may not be less than 5 days. Final ruling specifying the reasons or motives for the decision.

Ley 2466 del 25 de junio 2025 **Reforma Laboral en Colombia**

-Pronunciamiento definitivo especificando las causas o motivo de la decisión.

-Confirmación de la sanción

-Posibilidad del empleado de impugnar la decisión

El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Cambios en Jornada Laboral y Recargos

Artículo 10°: Trabajo Diurno y Nocturno

(i) La jornada diurna se modifica de 6:00 a.m. a 7:00 p.m.

(ii) El recargo nocturno se aplicará para el horario comprendido entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m.

Lo dispuesto en este artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley.

Artículo 12°: Relación de Horas Extras

Se presentan las siguientes modificaciones:

(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.

Artículo 14°: Remuneración en días de descanso Obligatorio

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

Julio 2025: 80%

Julio 2026: 90%

Julio 2027: 100%



Law 2466 of June 25, 2025 **Labor Reform in Colombia**

-Confirmation of the sanction.

-The employee's opportunity to challenge the decision.

The employer must update the Internal Labor Regulations within twelve (12) months of this law's entry into force.

Changes in Working Hours and Surcharges

Article 10: Daytime and Nighttime Work

(i) The daytime workday is modified from 6:00 a.m. to 7:00 p.m.

(ii) The nighttime surcharge will be between 7:00 p.m. and 6:00 a.m.

The provisions of this article will become effective six (6) months after the enactment of this Law.

Article 12: Overtime Hours List

The following modifications are made:

(i) Eliminating the Ministry of Labor authorization for overtime work.

(ii) The employer's obligation to keep records of overtime work for each employee remains in place.

Article 14: Remuneration on Mandatory Rest Day

The Sunday and/or holiday surcharge will be paid gradually until reaching 100%:

July 2025: 80%

July 2026: 90%

July 2027: 100%

Sunday is considered a rest day; however, the parties may expressly agree on a day other than Sunday.

Ley 2466 del 25 de junio 2025 Reforma Laboral en Colombia

Se entiende como día de descanso el domingo, no obstante, las partes podrán acordar de manera expresa un día diferente al dominical.

Nuevas Licencias Remuneradas e Inclusión Laboral

Artículo 15º: 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. 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.

Durante el primer año de la entrada en vigencia de la presente Ley, las empresas deberán iniciar un plan de revisión técnica e implementar los ajustes necesarios para la contratación de personas con discapacidad.

Contrato de Aprendizaje y Monetización SENA

Artículo 21º: Contrato de Aprendizaje

- (i) El contrato de aprendizaje mantiene su carácter de contrato especial y a término fijo.

El apoyo de sostenimiento durante la etapa lectiva se incrementa del 50% al 75% del salario mínimo mensual legal



Law 2466 of June 25, 2025 Labor Reform in Colombia

New Paid Leave and Labor Inclusion

Article 15: Special Obligations of the Employer

The employer must grant paid leave in the following cases:

- (i) Paid leave must be granted for medical appointments and school obligations as a guardian, upon certificate presentation. Companies must grant one paid day per semester to employees who commute to work by bicycle or using sustainable means of transportation.

Regarding the inclusion of laborers with disabilities:

- (i) Companies with up to 500 employees: Two (2) workers with disabilities for every 100.
- (ii) Companies with more than 501 employees: One (1) additional worker for every 100.

During the first year after this Law comes into force, companies must initiate a technical review plan and implement the necessary adjustments to hire people with disabilities.

Apprenticeship Contract and Monetization of the SENA

Article 21: Apprenticeship Contract

- (i) The apprenticeship contract maintains its status as a special, fixed-term contract.
- (ii) Subsistence support during the school year is increased from 50% to 75% of the current legal monthly minimum wage (SMMLV).

Ley 2466 del 25 de junio 2025 Reforma Laboral en Colombia

(ii) El apoyo de sostenimiento durante la etapa lectiva se incrementa del 50% al 75% del salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).

(iii) El apoyo de sostenimiento durante la etapa productiva se incrementa del 75% al 100% del SMMLV.

(iv) Los aportes a la seguridad social durante la etapa lectiva cubrirán, salud y riesgos laborales.

(v) En etapa productiva, se deben efectuar aportes en salud, pensión y riesgos laborales y tendrá derecho al pago de prestaciones sociales.

Artículo 23°: Monetización de la cuota de aprendizaje
Las compañías que decidan monetizar deberán pagar el equivalente al 1.5 del SMMLV por cada aprendiz que no sea contratado.

Plataformas digitales de reparto

Se incorporan disposiciones específicas para regular las condiciones laborales de los trabajadores digitales vinculados a plataformas de reparto.

Artículo 24°: Definiciones Se presenta dos tipos de trabajadores digitales de reparto; (i) dependientes y subordinados (ii) independientes y autónomos, se define a las empresas de plataformas digitales de reparto como personas naturales y jurídicas, y a las plataformas digitales como aplicativos o software operable en dispositivos móviles o fijos.

Artículo 25°: Modalidades Los trabajadores digitales podrán prestar sus servicios bajo una de las siguientes modalidades (i) Relación de dependencia y subordinación y (ii) Relación independiente y autónoma.

Artículo 26°: 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.



Law 2466 of June 25, 2025 Labor Reform in Colombia

(iii) Subsistence support increased from 75% to 100% of the SMMLV during the productive stage.

(iv) Social security contributions during the school year will cover health and occupational hazards.

(v) During the productive stage, contributions must be made for health, pensions, and occupational hazards, and the employee will be entitled to payment of social benefits.

Article 23: Monetization of the Apprenticeship Fee

Companies that decide to monetize must pay the equivalent of 1.5 times the SMMLV (current legal monthly minimum wage) for each unhired apprentice.

Digital Delivery Platforms

Specific provisions are incorporated to regulate the working conditions of digital workers linked to delivery platforms.

Article 24: Definitions. Two types of digital delivery workers are presented: (i) dependent and subordinate, and (ii) independent and self-employed. Digital delivery platform companies are individuals and legal persons, and digital platforms are defined as applications or software operating on mobile or fixed devices.

Article 25: Modalities. Digital workers may provide services under the following modalities: (i) Dependent and subordinate relationship, and (ii) Independent and self-employed relationship.

Article 26: Registry. Digital platform companies must implement identity verification mechanisms that determine the modality under which each worker is employed.

Article 27: Social Security and Occupational Risks

-The obligations to enroll in and contribute to the social security system are defined according to the type of employment:

-Dependent and subordinate employment: The company will assume all contributions to the comprehensive social security system.

Ley 2466 del 25 de junio 2025 **Reforma Laboral en Colombia**

Artículo 27°: Seguridad Social y Riesgos Laborales

Las obligaciones de afiliación y cotización al sistema de seguridad social se definen según la modalidad de trabajo:

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

-Modalidad independiente y autónoma:

-La empresa será responsable del 60% de los aportes a salud y pensión.

-El trabajador asumirá el 40% restante.

-La empresa cubrirá la totalidad de la contribución a riesgos laborales.

-La base de cotización se calculará sobre el 40% del total de ingresos del trabajador.

Artículo 28°: Sistema de registro de inscripción: toda 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.

El Ministerio de Tecnologías de la información y las Telecomunicaciones apoyará el proceso de herramientas tecnológicas al Ministerio del Trabajo, se entiende que se cuenta con un (1) año de implementación a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Artículo 35°: Beneficio para la creación de nuevos empleos "CREA EMPLEO": beneficio CREA para empleadores que contraten nuevos puestos de trabajo, este beneficio será otorgado por un máximo de seis (6) meses, se generará para cada nuevo empleo a mujeres, jóvenes, personas mayores de 50 años.



Law 2466 of June 25, 2025 **Labor Reform in Colombia**

Independent and autonomous employment:

-The company will be responsible for 60% of the health and pension contributions.

-The worker will assume the remaining 40%.

-The company will cover the entire contribution to occupational risks.

-The contribution base will be calculated on 40% of the worker's total income.

Article 28: Registration System: Every digital delivery platform company must register with the Ministry of Labor to submit a quarterly report on the number of active employees.

The Ministry of Information Technology and Telecommunications will support the Ministry of Labor in providing technological tools. This law is expected to be implemented for one (1) year upon entering into force.

Article 35: Benefit for the Creation of New Jobs "CREA EMPLEO": A CREA benefit for employers who hire new positions. This benefit will be granted for six (6) months. Each new job will be generated for women, young people, and people over 50.

Article 43: First Job Program and Last Job Program: Access programs will be created for recent young graduates, women over 50, and men over 55 to generate incentives for companies.

Article 45: Temporary Service Companies
Regulated by Article 77 of Law 50 of 1990, contracts may be entered into in the following cases:

(i) Occasional, accidental, or temporary employment

(ii) Replacement of personnel on vacation, leave, sick leave, or maternity leave

(iii) Increases in production

Ley 2466 del 25 de junio 2025 **Reforma Laboral en Colombia**

Artículo 43°: Programa de primer empleo y programa de último empleo:

Se crearán programas de acceso para jóvenes recién graduados y mujeres mayores de 50 años y hombres mayores de 55 años, para la generación de incentivos a las empresas.

Artículo 45°: Empresas de Servicios Temporales
Reguladas a través de la Ley 50 de 1990 artículo 77, se podrá contratar en los siguientes casos:

- (i) Laborales ocasionales, accidentales o transitorias
- (ii) Reemplazo de personal en vacaciones, licencias, incapacidad por enfermedad o maternidad
- (iii) Incrementos en la producción

Se adicionan los siguientes párrafos en la Reforma Laboral:

Parágrafo 1. Las empresas no podrán celebrar contratos con empresas de servicios temporales en circunstancias distintas a las expresamente previstas en el artículo 77 Ley 50 de 1990.

En caso de que se suscriba un contrato de este tipo y la causa que lo originó persista en el tiempo, no será posible prorrogar dicho servicio ni contratarlo nuevamente con otra empresa de servicios temporales, dado que perdería su carácter de actividad ocasional, accidental o transitoria, infringiendo así la naturaleza legal permitida.

Parágrafo 2. De no cumplirse las condiciones de contratación por obra o labor se entenderá que la empresa usuaria ejerce como verdadera empleadora de los empleados en misión, y la empresa de servicios temporales como una intermediaria.

Parágrafo 3. En el evento que la empresa de servicios temporales incumpla con esta norma, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento.



Law 2466 of June 25, 2025 **Labor Reform in Colombia**

The following paragraphs are added to the Labor Reform:

Paragraph 1. Companies may not enter into contracts with temporary service companies in circumstances other than those expressly provided for in Article 77 of Law 50 of 1990.

Suppose such a contract is signed and the cause that gave rise persists. In that case, extending the said service or re-contracting it with another temporary service company will not be possible since it would lose its status as an occasional, accidental, or temporary activity, thus violating the permitted legal nature.

Paragraph 2. Suppose the contracting conditions for a work-based or labor-based contract are not met. In that case, it will be deemed that the user company acts as the actual employer of the employees on assignment, and the temporary services company acts as an intermediary.

Paragraph 3. If the temporary services company fails to comply with this rule, it may be sanctioned by having its operating license revoked.

Paragraph 4. When the work-based or labor-based contract is signed with the worker, the reason for their employment with the user company must be specified.

Remote Work and Connectivity

Article 53. Connectivity Allowance

A connectivity allowance, which replaces the transportation allowance, is established for teleworkers earning less than two (2) Current Legal Monthly Minimum Wages (SMMLV).

This connectivity allowance is not part of a salary but will be considered when calculating social benefits.

Article 56. Flexible Work Environments

Adaptation of wellness policies within organizations, allowing the entry of pets, dogs, and cats, to provide emotional support.

Ley 2466 del 25 de junio 2025
Reforma Laboral en Colombia

Parágrafo 4. En el momento de celebrar el contrato por Obra Labor con el trabajador se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación con la empresa usuaria.

Trabajo a Distancia y Conectividad

Artículo 53° Auxilio de Conectividad

Se encuentra en reglamentación por parte del Ministerio de Salud y Protección Social.

Artículo 56° Entornos Laborales Flexibles

Adaptación al interior de las organizaciones sobre políticas de bienestar, permitiendo el ingreso de mascotas; perros y gatos, con el fin de brindar una asistencia emocional.

Se encuentra en reglamentación por parte del Ministerio del Trabajo y Ministerio de Salud y Protección Social.

Artículo 64. Régimen Simple Laboral

Las empresas podrán acordar por escrito con sus empleados la consignación mensual de las cesantías y el pago de los intereses de cesantías.

Se encuentra en reglamentación por parte del Ministerio de Salud y Protección Social.

Ver: Documento anexo en formato pdf.

<https://files.constantcontact.com/fe1f169f101/8a8bfa9f-1d7c-41ac-8d5d-f6045c53d7af.pdf>

Law 2466 of June 25, 2025
Labor Reform in Colombia

This is currently being regulated by the Ministry of Labor and the Ministry of Health and Social Protection.

Article 64. Simple Labor Regime

Companies may agree in writing with their employees on the monthly severance payments and the payment of severance interest.

The Ministry of Health and Social Protection currently regulates it.

See : Attached document in PDF format.

<https://files.constantcontact.com/fe1f169f101/8a8bfa9f-1d7c-41ac-8d5d-f6045c53d7af.pdf>



*El contenido del presente boletín es meramente informativo,
razón por la cual no podrá utilizarse bajo ninguna circunstancia
como una asesoría en la materia descrita en el mismo.
En caso de necesitar asesoría en alguno de los aspectos tratados,
nuestro equipo de profesionales estará dispuesto a atenderlo.
contacto@jadelrio.com*



*The content of this bulletin is for informational purposes only,
for which reason you may not use it under any circumstances
for advisory services regarding the subject matter described therein.
If you need advisory services for any of the issues discussed,
our team of professionals will be happy to assist you.
contacto@jadelrio.com*



J Del Río

Helping companies do business in Latin America

contacto@jadelrio.com

jadelrio.com

