

**CUADRO COMPARATIVO RESUME LOS PRINCIPALES CAMBIOS QUE TRAJO LA
REFORMA LABORAL EN COLOMBIA LEY 2466 DE 2025
SANCIONADA EL 25 DE JUNIO DE 2025**

Tema / Ámbito	Antes de la reforma	Cambios introducidos en 2025 (Ley 2466)	Plazo de implementación
Jornada laboral semanal	Hasta 46 h (Ley 2101 de 2021 en curso)	Se reduce a 44 horas semanales desde el 15 de julio de 2025; finalmente llegará a 42 h en 2026	Desde 15-jul-2025 (a 44 h); 2026 (a 42 h)
Recargos dominicales y festivos	75 % sobre hora ordinaria	Aumento gradual: 80 % en julio 2025, 90 % en 2026, 100 % en julio 2027	Julio 2025–2027
Recargo nocturno	Desde las 21:00, con 35 % adicional	Se amplía: recargo comienza desde las 19:00 (7 p.m.), con el mismo 35 %	General desde julio 2025; confirmación legal en 2026 para Pymes
Contratos a término indefinido vs. fijo	Uso extendido de términos fijos	Contrato indefinido como regla general; término fijo limitado a 4 años totales, después se presume indefinido	Desde sanción en junio de 2025
Contrato de aprendizaje (SENA)	contrato formativo sin prestaciones sociales	Ahora es contrato laboral especial; remuneración de 75 % del SMLV en fase lectiva y 100 % en práctica, con afiliación completa	Aplicación inmediata desde 25-jun-2025
Monetización cuota SENA	Menor valor y excepciones	Pago compensatorio de 1.5 salarios mínimos por aprendiz no contratado	Desde sanción de ley (junio-2025)
Teletrabajo y conectividad	Auxilio de transporte para desplazamiento	Auxilio de conectividad de \$200.000 COP/mes para quienes ganen hasta 2 SMLV, base prestaciones sociales	Desde 2025, reemplazo inmediato del transporte
Contratos por prestación de servicios	Muy flexibles	Solo permitidos si hay verdadera independencia; en casos de subordinación se presumen como laborales	Inmediato desde sanción de la ley
Licencias remuneradas adicionales	Solo legales básicas	Nuevas licencias pagadas para: citas médicas, obligaciones escolares, audiencias judiciales,	Desde sanción (jun-2025) o según reglamentación

Tema / Ámbito	Antes de la reforma	Cambios introducidos en 2025 (Ley 2466)	Plazo de implementación
		etc. Además, día libre por uso de bici cada 6 meses	
Despidos y proceso disciplinario	Proceso previo obligatorio para despidos	Se elimina proceso previo para despido con justa causa; solo aplica para sanciones disciplinarias. El trabajador tiene ≥ 5 días para defenderse	Inmediato desde sanción
Inclusión laboral (personas con discapacidad)	Sin regulación obligatoria	Empresas con más de 100 empleados deben contratar personas con discapacidad (2 por cada 100 hasta 500, luego 1 cada 100 adicionales)	Desde junio de 2026 (límites); sanción desde 2025
Trabajo en plataformas digitales	Habitualmente prestación de servicios	Se clasifican como dependientes/autónomos según realidad; aseguradoras deben aportar salud, pensión y ARL	Reglamentación esperada dentro del primer año
Protección sindical y negociación colectiva	Derechos limitados	Mayor facilidad para creación de sindicatos, fuero sindical fortalecido y extensión de negociación colectiva	Aplicable desde sanción, desarrollo progresivo

Fechas clave:

- **25 de junio de 2025:** sanción de la ley 2466 de 2025 y vigencia general de la reforma.
- **1 o 15 de julio de 2025:** puesta en marcha del recargo dominical del 80 % y reducción de la jornada a 44 horas.

Conclusión:

La **reforma laboral 2025** marca una transformación estructural del mercado de trabajo en Colombia, con énfasis en la **estabilidad, formalización, equidad y mayores derechos sociales**, especialmente para aprendices, teletrabajadores y trabajadores informales o de plataformas digitales. También impone nuevas obligaciones a empleadores, especialmente en recargos, contratos y requisitos de inclusión.

